



ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004

Con el cual se adopta la planta de cargos de la Contraloría Municipal de Pereira, se establece su sistema de nomenclatura, clasificación y categoría y, se dictan otras disposiciones.

EL CONCEJO MUNICIPAL DE PEREIRA, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 157 de la ley 136 de 1994 y Ley 42 de 1993,

A C U E R D A:

Artículo 1. Del campo de aplicación. Las disposiciones del presente acuerdo regirán para la Contraloría Municipal de Pereira, cuya estructura organizacional y funcional se adopta dentro de la presente legislatura y que hace parte del "Programa de Modernización Institucional 2004-2007" propuesto por la Contraloría Municipal de Pereira.

Artículo 2. Noción de empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones que una persona natural al servicio de la Contraloría Municipal de Pereira, debe desarrollar y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de la misión institucional, los planes, programas y proyectos de contenido fiscal, como también, de la atención de los fines del Estado (art. 2°, Decreto-Ley 1569 de 1998).

Artículo 3. Empleos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción: De conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos que conforman la Planta de Personal de la Contraloría Municipal de Pereira, son de carrera, con excepción de los que se indican como de libre nombramiento y remoción atendiendo lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios de la Ley 443 de 1998. En todo caso, el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que se fije en el Manual de Funciones y Requisitos que expida el Contralor Municipal de Pereira.

Artículo 4. Nomenclatura y clasificación de empleos por niveles y grados. La denominación de los diferentes empleos se identifica con un código, y se clasifica de acuerdo con la naturaleza general de las funciones, responsabilidades asignadas, calidades y requisitos exigidos para su desempeño, conforme a lo dispuesto por los artículos 4, 5 y 32 del Decreto 1569 de 1998, norma reglamentaria de la Ley de Carrera Administrativa.



Concejo Municipal de Pereira

ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004/PÁG.2

Los grados es la ubicación salarial dentro de cada nivel y se hará de conformidad con las responsabilidades y cargas laborales de cada empleo, los cuales estarán determinados en la escala salarial que para las distintas categorías de empleos fije el Concejo Municipal.

Artículo 5. Código: Para el manejo adecuado del régimen de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de cinco dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo, los dos siguientes indican la denominación del cargo y los dos últimos corresponden al grado salarial.

Artículo 6. Supresión de Empleos. Suprímase la planta de personal de la Contraloría de Pereira, fijada mediante acuerdo No. 029 de 2001 y la modificación aprobada por el acuerdo 022 del 28 de Julio de 2004, con excepción del cargo de Contralor Municipal.

Artículo 7. Planta de Cargos: Adóptase la siguiente planta de cargos para la Contraloría Municipal de Pereira conforme a las escalas de remuneración para las distintas categorías de empleos que se fije por parte del Concejo dentro del "Programa de Modernización Institucional 2004-2007":

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
Nivel Directivo (0)			
Contralor Municipal	010		1
Subcontralor	025	18	1
Director Técnico	026	17	2
Director Operativo	022	14	1
<i>Subtotal Nivel Directivo:</i>			5
Nivel Asesor (1)			
Asesor	105	16	2
Asesor	105	13	1
<i>Subtotal Nivel Asesor:</i>			3
Nivel Ejecutivo (2)			
Tesorero General	201	12	1
<i>Subtotal Nivel Ejecutivo:</i>			1

**ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004/PÁG.3****Nivel Profesional (3)**

Profesional Universitario	340	15	3
Profesional Universitario	340	11	4
Profesional Universitario	340	10	9
Profesional Universitario	340	09	2
Subtotal Nivel Profesional:			18

Nivel Técnico (4)

Técnico	401	08	3
Técnico	401	07	3
Técnico	401	06	6
Subtotal Nivel Técnico:			12

Nivel Administrativo (5)

Coordinador	501	09	1
Secretaria Ejecutiva	525	04	1
Auxiliar Administrativo	550	02	1
Auxiliar Administrativo	550	01	2
Subtotal Nivel Administrativo:			5

Nivel Operativo (6)

Conductor Mecánico	601	05	1
Conductor	620	03	1
Subtotal Nivel Operativo:			2
TOTAL PLANTA DE PERSONAL:			46

Artículo 8. Distribución por procesos y asignación de funciones:

Los empleos descritos anteriormente se asignarán a los procesos internos de la cadena de valor agregado y en ese sentido se deberá expedir el manual de funciones y requisitos por parte del Contralor Municipal.

Dada la movilidad horizontal de la planta de personal, de conformidad con los perfiles, el Contralor trasladará los funcionarios de un proceso a otro, de acuerdo a las necesidades del servicio, a la recurrencia de las actividades de los procesos durante el año fiscal y conforme



ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004/PÁG.4

a las cargas de trabajo por las épocas del año, mediante acto administrativo, que deberá anexarse a la hoja de vida del servidor público.

Artículo 9. Factores para la determinación de los requisitos: Para la determinación de los requisitos mínimos, el Contralor Municipal, tendrá en cuenta los factores de: estudios, experiencia y cursos específicos.

Artículo 10. De los estudios: Entiéndase por estudios la serie de contenidos académicos, realizados en instituciones públicas o privadas debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, secundaria y superior de pregrado o postgrado.

Artículo 11. De la certificación de los estudios. Los estudios deberán ser acreditados por el servidor público, mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes.

Artículo 12. De la experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades, y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de la profesión, ocupación, arte u oficio.

Parágrafo: Para los efectos del presente acuerdo, la experiencia se clasifica en profesional, específica, relacionada y general y se entiende así:

- a. **Experiencia profesional.** Es la adquirida a partir del título profesional, luego de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pemsun académico de la respectiva formación universitaria o profesional, o de especialización tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o especialidad.



Concejo Municipal de Pereira

ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004/PÁG.5

- b. Experiencia específica.** Es la adquirida en el ejercicio de las funciones de un empleo en particular o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación arte u oficio.
- c. Experiencia relacionada.** Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan relaciones similares a las del empleo a proveer.
- d. Experiencia general.** Es la adquirida con la experiencia de cualquier empleo, profesión, ocupación arte u oficio.

Artículo 13. Manual de Funciones y Requisitos. El Contralor Municipal de Pereira deberá, en el término de diez (10) días, contados a partir de la sanción del presente acuerdo, para producir el manual de funciones y establecer los requisitos mínimos de los empleos y definir los perfiles para los diferentes empleos.

Artículo 14. Justificación de la reforma a la planta de personal. La modificación de la planta de personal y la supresión de empleos, como consecuencia de la aplicación del presente acuerdo, se fundamenta en el estudio técnico elaborado por la ESAP Regional Quindío-Risaralda, denominado: "Programa de Modernización Institucional 2004-2007", adoptado por el Contralor Municipal mediante Resolución No. 198 del 5 de Noviembre de 2004, a la nueva estructura organizacional y a la nueva escala salarial correspondiente a las distintas categorías de empleos.

Artículo 15. Situación del personal. Mientras se define la situación laboral de los actuales servidores de la Contraloría Municipal, estos deberán permanecer en sus cargos hasta tanto se agote el procedimiento establecido en las normas de vinculación, permanencia y retiro, principalmente los que se encuentran inscritos en carrera administrativa.

Parágrafo primero. Se entiende por desvinculación definitiva la notificación de la supresión del cargo para nombramientos provisionales o de libre nombramiento y remoción y la aceptación de la indemnización correspondiente para los empleados inscritos en el escalafón de carrera administrativa.



Concejo Municipal de Pereira

ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004/PÁG.6

Parágrafo segundo. Si se produce ratificación del nombramiento o nueva vinculación, para empleados en nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción, estos no se podrán considerar como incorporados.

Parágrafo tercero. La incorporación que se presente para la nueva planta de personal fijada mediante el presente acuerdo, se aplicará únicamente para cargos equivalentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 158 del Decreto 1572 de 1998.

Parágrafo cuarto. Si se produce la incorporación de empleados escalafonados en carrera administrativa, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servicio a partir de aquella, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.

Artículo 16. Vigencia y derogatoria. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones de la misma naturaleza que le sean contrarias, en especial, los acuerdos No. 29 del 15 de Junio de 2001 y 22 del 28 de Julio de 2004.

Dado en Pereira, en el Salón de Sesiones del Concejo Municipal, a los cinco (5) días del mes de diciembre del año dos mil cuatro (2004).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Oscar del Río Aranda'.

OSCAR DEL RIO ARANDA

Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Felipe Nery Palomino Moreno'.

FELIPE NERY PALOMINO MORENO

Secretario General

REPUBLICA DE COLOMBIA



Concejo Municipal de Pereira

ACUERDO NUMERO CINCUENTA Y OCHO (58) DE 2004/PÁG.7

CERTIFICO: Que el presente Acuerdo fue discutido y aprobado por el Concejo Municipal en dos (2) Sesiones realizadas en las siguientes fechas: Primer Debate: Noviembre 25/04; Segundo Debate: Diciembre 5/04. Fue iniciativa del Contralor Municipal, actuó como Ponente el Concejal Oscar del Río Aranda y correspondió al Proyecto de Acuerdo No. 70 de 2004.

Pereira, diciembre 5 de 2004

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. N. Palomino Moreno', written over the printed name and title.

FELIPE NERY PALOMINO MORENO
Secretario General

Acuerdo No. 58/04
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

(proyecto de acuerdo planta de personal)

Honorables concejales.

La presente propuesta complementa el proceso de *"Modernización Institucional 2004-2007"* en que se encuentra inmersa la Contraloría Municipal de Pereira; y para ello, se hace necesario ajustar la planta de cargos a la verdadera capacidad financiera, disminuyendo su planta de personal de cincuenta y nueve (59) empleos fijada por el acuerdo 029 de 2001 a cuarenta y seis (46) cargos como se propone con la presente iniciativa; igualmente este propósito permite, que se aplane la estructura y se reduzcan los niveles jerárquicos, logrando así una mayor flexibilidad por tratarse de una planta globalizada.

La planta actual de empleos, tiene un costo anual estimado de \$1.443.121.746,00, cuando el presupuesto de rentas y gastos de la Contraloría Municipal de Pereira aprobado por el acuerdo 065 de 2003, se apropió en \$1.331.349.327,00, lo que permite evidenciar un desequilibrio presupuestal de \$111.772.419,00.

Como se puede observar es absolutamente indispensable, desde el punto de vista legal, hacer un ajuste al costo anual de los gastos de personal de la Contraloría Municipal de Pereira porque en la cifra anterior se supera el límite de gastos delimitado por la Ley 617 de 2000 para las contralorías territoriales.

Esta circunstancia financiera, soporta legalmente el proceso de modificación a la planta de personal, que ya ha sido objeto de línea jurisprudencial en torno al cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales para las modificaciones a las plantas de personal y al pago de las indemnizaciones a los empleados de carrera administrativa que sean retirados del servicio por supresión del cargo. El

Acuerdo No SB/04

siguiente extracto de la Sentencia T-374 de 2000, permite comprender su adopción:

"La administración pública está facultada para adecuar su funcionamiento a las necesidades del servicio. por lo tanto, se encuentra legitimada para crear, modificar, reorganizar y suprimir los cargos de su planta de personal, cuando las necesidades públicas o las restricciones económicas se lo impongan, o cuando el desempeño de los funcionarios así lo exigen, en cumplimiento de los fines impuestos por el artículo 209 de la Constitución. Siendo ello así, la facultad de suprimir cargos públicos, inclusive los que corresponden a la carrera administrativa, por motivos de necesidades del servicio está debidamente autorizada por la Constitución Nacional".

El estudio técnico, realizado por la ESAP, demuestra desde el diagnóstico institucional, que además del ajuste fiscal obligatorio contemplado a la luz de la Ley 617 de 2000, se hace necesaria la reestructuración administrativa de la Contraloría Municipal de Pereira, toda vez, que los procesos y procedimientos de la entidad de control y vigilancia deben ser objeto de mejoramiento continuo, lo cual, se constituye en una decisión de vivencia colectiva al transformarse en una verdadera cultura institucional cuyo objeto es la participación y compromiso de todos y cada uno de los funcionarios, todo esto comprendido dentro del marco del estudio técnico.

Al respecto señala la Corte Constitucional en la misma Sentencia:

"La supresión de un cargo de carrera administrativa se puede producir por múltiples circunstancias, por fusión o liquidación de la entidad pública respectiva, por reestructuración de la misma. (...) ...por modificación de la planta de personal, por reclasificación de los empleos, por políticas de modernización del Estado. (...) ...con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público, etc. Objetivos que deben dirigirse exclusivamente a lograr el mejoramiento administrativo en términos de calidad, idoneidad y eficiencia del servicio público, basarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, sin dejar de lado la protección de los derechos de los trabajadores".

Acuerdo No. 58/04

Ahora, justificada legalmente la adopción de una nueva planta de personal, por las razones financieras y administrativas señaladas y demostradas en el estudio técnico, se debe garantizar los derechos de los empleados debidamente escalafonados en carrera administrativa, de lo cual también ha señalado la Corte:

"No hay duda que la pertenencia a la carrera administrativa implica para los empleados escalafonados en ella, la estabilidad en el empleo, sin embargo, ésta sola circunstancia no obliga al Estado a mantener los cargos que éstos ocupan, por siempre y para siempre, pues pueden existir razones y situaciones que justifiquen la supresión de los mismos. La estabilidad, como tantas veces se ha dicho, no significa que el empleado sea inamovible"

Reconocida la facultad constitucional y legal para adelantar el proceso de modernización y con la modificación de la planta de personal, la cual como lo ha señalado la Corte Constitucional, está debidamente autorizada por la Constitución, se debe reconocer la obligatoriedad de resarcir el daño que se le pueda ocasionar a los empleados cuyo cargo les ha sido suprimido sin que hubiese sido posible producir su incorporación a cargos equivalentes de la nueva planta. En efecto, reitera la Corte, *"La indemnización es la compensación económica por la pérdida de los derechos inherentes a la carrera administrativa. Tanto es así que la ley consagra el beneficio de la indemnización para los empleados de carrera y no para los empleados de libre nombramiento y remoción ni para los empleados provisionales que sean retirados del servicio por supresión del cargo"*. En tal sentido, la garantía de compensación económica para resarcir el daño producido por el retiro del servicio, se garantiza en la presente reforma con los recursos financieros autorizados con la expedición del acuerdo municipal 05 del presente año, que en su artículo 4, apropió la suma de trescientos cincuenta millones de pesos (\$350.000.000,00) para atender las indemnizaciones originadas en el proceso de reestructuración.

Con todo lo dicho, debe entenderse que la modificación a la planta de personal se sustenta legalmente en tres hechos fundamentales: el primero, por razones económicas, en la necesidad de ajustar la planta de personal actual a las capacidades financieras o de ingreso del ente de control; segundo por eficiencia,

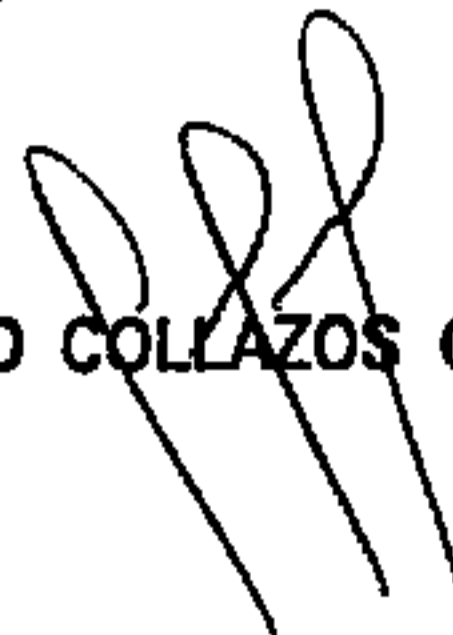
que pretende optimizar el aprovechamiento de los recursos económicos institucionales y humanos de que dispone la Contraloría para el desarrollo del cometido constitucional y legal y que se demuestra con el estudio técnico que dio lugar a la promulgación del *"Programa de Modernización Institucional 2004 - 2007"* y tercero, en la transformación de implementar un modelo de gestión administrativa basado en procesos y en la ampliación de espacios de participación ciudadana buscando el mejoramiento en todo momento la producción del servicio público de control fiscal.

Para entender lo anterior, basta estudiar en su totalidad el estudio técnico que se origina en el diagnóstico institucional y, que luego, de detectadas las debilidades y problemas organizacionales, diseña, implementa e implanta el modelo de gestión aplicable en la Contraloría Municipal de Pereira.

La propuesta, parte de una planta lineal achatada y de una escala salarial, que aplica un nuevo modelo de gestión administrativa basado en procesos y enfocado al cliente que se puede visualizar en el estudio técnico y, que adicionalmente ajusta la planta de cargos a la capacidad de ingresos de la Contraloría Municipal de Pereira.

Como puede observarse, se cumplen los límites para el año 2004 de la Ley 617 de 2000 y para los años subsiguientes, dado que el crecimiento de los ingresos para la Contraloría, según el ord. 2º párrafo del art. 11 de la Ley 617 de 2.000 ordena que: *"A partir del año 2.005 los gastos de las contralorías no podrán crecer por encima de la meta de inflación establecida por el Banco de la República"*.

De los H. Concejales. **LUIS FERNANDO COLLAZOS QUINTANA**, Contralor Municipal de Pereira, Risaralda



RECIBIDO HOY 07 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2004 SIENDO LAS
8:30 A.M


LUZ MARINA HENAO LOAIZA

REPUBLICA DE COLOMBIA - DEPARTAMENTO DE RISARALDA -
ALCALDIA DE PEREIRA.

PEREIRA, 09 DIC 2004

ACUERDO N° 58 "CON EL CUAL SE ADOPTA LA PLANTA DE
CARGOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE
PEREIRA, SE ESTABLECE SU SISTEMA DE
NOMENCLATURA, CLASIFICACION Y
CATEGORIA Y, SE DICTAN OTRAS
DISPOSICIONES."

SANCIONADO

CUMPLASE

EL ALCALDE,


JUAN MANUEL ARANGO VELEZ

LA SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS,


LUZ MARINA HENAO LOAIZA

LA SECRETARIA JURIDICA,


LILIANA PEREZ DUQUE

**LA SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
DE LA ALCALDIA DE PEREIRA**

HACE CONSTAR

QUE EL PRESENTE ACUERDO Y QUE CORRESPONDE AL
ACUERDO N° 58 "CON EL CUAL SE ADOPTA LA PLANTA DE
CARGOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA, SE
ESTABLECE SU SISTEMA DE NOMENCLATURA, CLASIFICACION Y
CATEGORIA Y, SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES." FUE
DISCUTIDO Y APROBADO POR EL HONORABLE CONCEJO
MUNICIPAL EN DOS SESIONES SEGÚN CERTIFICACIÓN
EXPEDIDA POR EL SECRETARIO GENERAL DEL CONCEJO
MUNICIPAL, DE FECHA 05 DE DICIEMBRE DEL 2004 Y
SANCIONADO POR EL SEÑOR ALCALDE EL CUAL SERA
PUBLICADO EN LA GACETA METROPOLITANA


LUZ MARINA HENAO LOAIZA