



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Cartagena de Indias D. T. y C., noviembre de 2020.

Doctor

LUIS JAVIER CASSINI VALIENTE

Presidente de Comisión Tercera Concejo Distrital de Cartagena.

Ciudad.

**REFERENCIA: PONENCIA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE ACUERDO No. 052
“POR EL CUAL SE FIJA LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, PLANTA DE
CARGOS Y ESCALA SALARIAL DE LA CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA
DE INDIAS D. T. Y C.”.**

Cordial Saludo,

Cumpliendo con el deber asignado por la Mesa Directiva de la Corporación, nos permitimos presentar Ponencia de Primer debate al Proyecto de Acuerdo No 052, **“POR EL CUAL SE FIJA LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, PLANTA DE CARGOS Y ESCALA SALARIAL DE LA CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.”**

El Proyecto de Acuerdo fue radicado por La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, ante esta Corporación el día 13 de noviembre de 2020. La Presidencia de la Corporación, conforme a las disposiciones del Acuerdo 014 del 2018, designó como ponentes a los concejales Wilson Toncel Ochoa (Coordinador), Lewis Montero Polo, Carlos Barrios Gómez.

El presente Proyecto de Acuerdo se le realizó la audiencia pública el 19 de noviembre de 2020, con la intervención de los concejales y contó con la participación de la ciudadanía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. OBJETIVOS

El proyecto de acuerdo de la referencia tiene como objetivo principal fortalecer la capacidad administrativa e institucional mediante la modificación parcial de la Estructura organizacional, la Planta de Empleos vigente y su Escala salarial, atendiendo requerimientos que permitan desarrollar las funciones del ente de control con criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y oportunidad dentro del marco legal y constitucional de las competencias de la Corporación y de las competencias que le son propias.

II. ALCANCE DEL PROYECTO

En el marco de los principios de la función administrativa, el contenido del proyecto busca modificar parcialmente la Estructura Organizacional, la Planta de empleos y la Escala salarial existente, de conformidad con las competencias funcionales y las posibilidades financieras.

III. JUSTIFICACIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, y actualmente el retorno a la nueva normalidad generada como consecuencia de la afectación de todo orden por la pandemia del Coronavirus COVID-19, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "PACTO POR LA EQUIDAD- PACTO POR COLOMBIA", el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 "SALVEMOS JUNTOS A CARTAGENA", se prioriza la importancia del MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Consolidar a la Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a públicos, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de la comunidad.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

El plan Estratégico consta de lo que se ha considerado como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados: el Talento Humano, el cual está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para dar respuesta a las demandas de los ciudadanos.

Este Plan Estratégico, vincula el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de vacantes, para lo cual es importante contar con la descripción de los perfiles y manuales de funciones.

Las Plantas de empleos de las entidades públicas son dinámicas y evolucionan en la medida que se les asigna nuevas competencias, se introducen tecnologías, se deben redistribuir funciones que implican la inminente modernización y profesionalización de las mismas.

Además de lo anterior, encontramos que existen otras razones que sustentan el proyecto:

1. De orden institucional: como la aplicación del nuevo enfoque del Control Fiscal en Colombia, la profesionalización de la planta, la implementación del MIPG.

En este punto es necesario aclarar situaciones puntuales del salario de algunos empleos dentro de los diferentes niveles jerárquicos que requieren ser ajustados para obtener una Escala salarial más técnica, acorde con los niveles jerárquicos y conforme a las responsabilidades que les competen, a saber:



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

NIVEL DIRECTIVO

Existe tres (3) Grados Salariales, así:

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
1	Contralor	10	42	\$ 15.721.751	Se conserva el empleo igual, en la nueva escala tendría el Grado 03.
1	Secretario General	73	41	\$ 9.580.180	Se conserva el empleo igual, en la nueva escala tendría el Grado 02.
1	Director Administrativo	9	40	\$.8090.438	Se conserva el número de empleos y se propone ajustar el salario y grado salarial en la nueva escala tendría Grado 01, toda vez que se evidenció que en la actualidad devengan la misma asignación básica que los Jefes de Oficina Asesora situación que se pretende ajustar debido a que se encuentran en un Nivel Superior y Grado Diferentes por lo tanto no pueden tener la misma asignación Salarial.
2	Directores Técnicos	9	40	\$.8090.438	

NIVEL ASESOR.

Existe un (1) grado salarial, así:

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
2	Jefes de Oficina Asesora	115	30	\$ 8.090.438	Se mantiene el número de Jefes de las Oficinas Asesoras en donde en la nueva escala tendría (2) plazas de Jefes de Oficinas Asesoras con Grado Salarial 02. De acuerdo al estudio de cargas laborales anexo se propone la creación de un (1) empleo de denominación asesorar, código 105 grado 01.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

NIVEL PROFESIONAL

Existe dos (2) grados Salariales, así:

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
8	Profesional Especializado	222	21	\$ 5.628.612	Se mantiene el número de plazas. Se propone en la nueva escala adicionar el empleo de Tesorero General quien en la actualidad se encuentra en el mismo nivel profesional y grado salarial que el resto de profesionales Especializados para que quede en la nueva escala un total de nueve (9) Profesionales Especializados en nuevo grado salarial que corresponde a Grado 3.
33	Profesional Universitario	219	20	\$ 3.636.585	Se mantendrían (32) empleos de Profesional Universitario Código 219 que en la nueva escala salarial les correspondería al grado 01. Así mismo de acuerdo al estudio de cargas laborales anexo se evidenció la necesidad de crear dos (2) empleos nuevos de Nivel Profesional Código 219 también de Grado 01, para lo cual quedaría un total de (34) plazas de Profesional Universitario Código 219 siendo en la nueva escala grado 01. Por su parte el estudio de cargas de trabajo aplicado a los diferentes empleos arrojó que existe un (1) empleo Profesional Universitario con funciones de Talento Humano, que desarrolla y responde por los procesos asignados a la administración de personal, como son el sistema de seguridad y salud en el trabajo, Capacitación, Evaluación de desempeño, Bienestar social, lo que representa una serie de responsabilidades que incrementan la carga laboral frente sus pares en denominación y grado salarial, por lo que se propone ajustar el salario de este empleo, en un 10% de su asignación básica actual, de conformidad con la disposición legal, y asignarle un nuevo grado en la Escala que se adopte, cuál sería el 02, quedando este empleo en la nueva Planta como Profesional Universitario código 219 grado 02.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

NIVEL TÉCNICO

Existen dos (2) grados salariales, así:

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
3	Técnico Administrativo	367	11	\$ 2.468.270	Se mantienen 2 plazas, se suprime una (1) por vacancia definitiva sin proveer
15	Técnico Operativo	314	10	\$ 1.852.322	Se mantiene el número de cargos y se incrementa el salario a \$2.108.940, para disminuir la diferencia salarial entre los Auxiliares Administrativos grado 07 y este empleo, situación que está limitando la movilidad de la planta para surtir los cargos

NIVEL ASISTENCIAL

En este nivel existen para el empleo AUXILIAR ADMINISTRATIVO código 407, seis (6) grados salariales, así:

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
7	Auxiliar Administrativo	407	7	\$ 2.254.347	Se propone suprimir 3 plazas de este empleo por encontrarse en vacancia definitiva sin proveer. Además se ajustará el salario del empleo a la suma de \$1.826.518 correspondiéndole el grado 04 en la nueva escala. Los funcionarios que actualmente ejercen estos empleos, continuarán devengando el salario inicialmente asignado a el empleo hasta su retiro de la planta por las causales de ley. Una vez se produzca la desvinculación, quien ingrese a reemplazarlo devengará el salario asignado en la nueva Escala.
1	Auxiliar Administrativo	407	6	\$ 1.826.518	Se mantiene igual salario, pero en la nueva escala le corresponde el Grado 04.
10	Auxiliar Administrativo	407	5	\$ 1.739.749	Se propone incrementar el numero de plazas de este empleo a 17, debido a que se suprimirán 7 plazas del empleo SECRETARIO código 440 grado 04.
7	Secretario	440	4	\$ 1.735.622	Se propone suprimir estas 7 plazas de empleo y reclasificarlos como AUXILIAR ADMINISTRATIVO código 407 grado 03 en la nueva escala, habida cuenta que de conformidad con el análisis de las cargas de trabajo, no fungen como Secretario, sino como Auxiliares Administrativos en las diferentes áreas y/o procesos.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
1	Secretario Ejecutivo	425	8	\$ 2.427.084	Se propone reclasificar salarialmente éste empleo asignándole en la nueva escala el grado 05 al que corresponde la suma de \$1.980.366. La funcionaria que actualmente ejerce este empleo, continuará devengando el salario inicialmente asignado al empleo hasta su retiro de la planta por las causales de ley. Una vez se produzca la desvinculación, quien ingrese a reemplazarlo devengará el salario asignado en la nueva Escala.
1	Ayudante	472	2	\$ 1.062.592	Se propone suprimir esta plaza de empleo, debido a que en el análisis de las cargas de trabajo, se evidenció que el funcionario que lo ejerce funge también como Conductor, lo que implica una función que no corresponde y el riesgo al que está expuesto. Debido a que la necesidad del servicio requiere de estas funciones, se reclasificará como Conductor, asignándole el salario que existe para la otra plaza de este mismo empleo.

2. De orden Técnico organizacional: Aumento de la capacidad técnica y operativa de la Contraloría, el mejoramiento continuo de la organización como consecuencia de la aplicación de normas que pueden representar intervenciones administrativas. El soporte técnico del proyecto se presenta debido a que la actual Estructura y Planta de empleos deben ajustarse a los nuevos enfoques del control fiscal.
3. Del orden financiero: Liberar recursos de funcionamiento – gastos de personal, suprimiendo plazas de empleos del nivel Asistencial y Técnico que se encuentran vacantes en forma definitiva, sin proveer y utilizar los recursos liberados en la creación de cargos del nivel profesional hacia arriba, en procura de la profesionalización de la planta.

La Ley 1416 de 2010, establece límites para los gastos de las Contralorías, por lo que a continuación se certifica el cumplimiento de dicha norma correspondiente a la última vigencia fiscal evaluada:



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C. **PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052**

Tabla 05. CONTRALORÍA DISTRITAL DE Cartagena de Indias. Proporción de Pagos/ Compromisos Totales 2017 – 2020

Año	Gastos Comprometidos en la Vigencia Fiscal	Pagos Realizados de la Vigencia Fiscal	Proporción Pagos/Compromisos
2017	\$6.542.871.239,00	\$6.542.871.239,00	100%
2018	\$6.911.393.619,75	\$6.911.393.619,75	100%
2019	\$7.417.918.990,00	\$7.417.918.990,00	100%
2020	\$7.499.640.426,00	\$7.499.640.426,00	100%
Promedio	\$7.092.956.068,69	\$7.092.956.068,69	100%

La contraloría Distrital de Cartagena de Indias presenta Estudio Técnico realizado para determinar el rediseño de la estructura organizacional, planta de cargos y escala salarial presentada en este Proyecto de Acuerdo, dicho estudio hace parte integral del presente proyecto y se encuentra archivado en la carpeta correspondiente.

IV. INICIATIVA Y UNIDAD DE MATERIA DEL PROYECTO DE ACUERDO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 313 de la C.P., en concordancia con el parágrafo 1 del artículo 71 de la Ley 136 de 1994, la iniciativa del proyecto de acuerdo es exclusiva del Contralor Distrital, así lo reiteró la Corte Constitucional en la Sentencia C-152 de 1995.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley 136 de 1994, el presente Proyecto de Acuerdo, se refiere a una misma materia, la cual se concreta en la modificación parcial de la Estructura organizacional, la Planta de Empleos y la escala salarial correspondiente a las diferentes categorías de empleos.

V. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El sustento normativo de este proyecto lo encontramos en las siguientes disposiciones:

1. Constitución Política de Colombia.

- **Artículo 272.** Competencia constitucional: “...Corresponde a las asambleas y a los concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal, y garantizar su sostenibilidad fiscal”.
- **Artículo 122.** “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (.....)”.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

- El **Artículo 123**, define como servidor público “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.”

Como tal, es una categoría general que hace referencia a varias especies, entre ellas los miembros de las Corporaciones Públicas, los empleados y los trabajadores del Estado. Los primeros se refieren a los Senadores, Representantes a la Cámara, Diputados a la Asamblea Departamental, Concejales y Ediles; los segundos son los que la ley identifica como empleados públicos y los terceros son los trabajadores oficiales.

- El **Artículo 125**, señala una clasificación adicional, distinguiendo como regla general que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y como excepción a esa regla general, existen los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

En desarrollo de las dos normas constitucionales señaladas anteriormente, el legislador ha regulado con normas especiales las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, estableciendo formas y mecanismos diversos de vinculación al servicio público y disposiciones para su permanencia en el servicio y las causales de retiro.

Los empleados públicos se vinculan por una relación legal y reglamentaria, mediante un acto administrativo de nombramiento y posesión, una vez vinculados están sometidos a una relación laboral regulada por la ley y los reglamentos. Estos empleados por disposición legal se clasifican en carrera administrativa (regla general), de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo y temporales (como excepción).

2. **Artículo 1º, Ley 909 de 2004.** “...Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales”.

3. El **Artículo 53 de la Ley 909 de 2004**, revistió de precisas facultades al Presidente de la República, para que dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de dicha ley, expidiera normas con fuerza de ley que regularan, entre otras temáticas, el sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

orden territorial que deban regirse por dicha ley. En ejercicio de tales facultades conferidas.

- 4. Decreto Ley 785 de 2005.** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- 5. Artículo 3º, Decreto 785 de 2005.** *“Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”.*

De conformidad con la norma arriba citada, los empleos públicos en las entidades territoriales en atención a tres (3) criterios objetivos, son clasificados por el legislador en cinco (5) niveles de jerarquía. Esos criterios objetivos son la naturaleza general de las funciones, las competencias (capacidades requeridas para desempeñarlos) y los requisitos exigidos para su desempeño.

VI. DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DE LOS CONCEJALES

La audiencia pública del proyecto de acuerdo de referencia se realizó el día 19 de noviembre 2020, en la cual surgieron las siguientes participaciones:

Participante	Intervención
Clemente Polo Paz Presidente Sindicato Servidores Públicos de la Contraloría Distrital	<p>Reconoce que la Contraloría Distrital está en mora de una verdadera reestructuración organizacional, que se necesita urgentemente una nivelación salarial. Manifiesta que el sindicato considera que este proyecto de acuerdo no es otra cosa que una reestructuración o rediseño institucional que debe cumplir unas etapas que no ha cumplido. Comparte en su ponencia varios cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. No hubo socialización del rediseño institucional. Se informó de manera posterior a la presentación del Proyecto de Acuerdo en el Concejo a la organización sindical, sin que estos tuvieran oportunidad de presentar observaciones o consideraciones.2. Ausencia de los análisis de la fase diagnóstica. Manifiesta que no tienen conocimiento de si se hicieron estos análisis.3. Inexistencia de funciones y competencias para cargos nuevos. Indica que no se ha dado claridad sobre la categoría de estos empleos (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, etc.) ni la dependencia a los cuales



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Participante	Intervención
	<p>pertenecerían estos nuevos empleos y las funciones que desempeñarían.</p> <p>4. Falta de Disponibilidad presupuestal. Comenta que los recursos de la Contraloría son limitados y los salarios muy bajo y que no se entiende como si en mucho tiempo no se han podido nivelar los salarios por falta de recursos se va a reestructurar la planta de cargos con salarios más altos, pregunta donde está el estudio financiero y la viabilidad presupuestal para ello.</p> <p>5. Pérdida de derechos de carrera administrativa. Expresa que el proyecto pretende suprimir cargos y reclasificarlos, y que la ley es clara respecto a que esto no se puede realizar, que esa figura fue derogada por el decreto 1083 de 2015, y que el procedimiento es suprimir los cargos y crear otros nuevos para lo cual debe tener un estudio técnico.</p>
Fernando Batista Presidente del sindicato SECODICAR	<p>Manifiesta que le llama mucho la atención la celeridad que se le dio al proyecto de acuerdo. Indica que el decreto 403 de 2020 que pretende el fortalecimiento del control fiscal le da un nuevo enfoque al Control Fiscal en Colombia, la aplicación de este decreto lo que pretende es que se profesionalicen las plantas de personal de las contralorías distritales, municipales y departamentales, y que el Modelo Integral de Planeación y Gestión así lo exige y que la Auditoría General, quien hace control fiscal a la Contraloría en los informes que hace cuando visita la entidad, señala que se deben buscar los mecanismos legales que permitan la profesionalización de la planta de la Contraloría Distrital y que el proyecto de acuerdo 052 no apunta a la profesionalización de la planta de personal, sino a crear unos cargos que si bien pueden apuntar al cumplimiento misional de la entidad, no satisfacen las necesidades reales de la Contraloría. Comenta que en la entidad la mayoría de los empleados que ocupan cargos asistenciales y técnico se han profesionalizado por su cuenta y riesgo y que la Contraloría no debe despreciar ese capital humano. Como sindicato consideran que se deben dar las revisiones necesarias para que se presente nuevamente un proyecto de Acuerdo que recoja lo que señala el decreto 403 del 2020, lo que señala el modelo Integral de Planeación y Gestión y lo que exige la Auditoría General.</p>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Participante	Intervención
	<p>Adiciona que se está incurriendo en interpretaciones semánticas erradas respecto a la disponibilidad presupuestal, en relación con la supresión de cargos, que la ley de manera precisa señala que se debe indemnizar a las personas a quienes se suprimen los cargos en caso de que no puedan ser reubicadas, y que previamente debe existir la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir esas indemnizaciones.</p>
<p>Maybeth Pérez</p>	<p>Señala que no se va a hacer una reestructuración como tal sino una reorganización de la planta, que no se van a suprimir cargos, que lo que se va a hacer es una reclasificación de los mismos y que no se va a dejar a ningún funcionario sin empleo, manifiesta que es evidente que la Contraloría no se puede suprimir cargos y eso se evidenció cuando se hizo el estudio, que no se van a suprimir los cargos. Considera que hay un error de interpretación puesto que no se van a suprimir cargos sino realizar una reorganización salarial de escala.</p>
<p>Nicolás Martínez Profesional Especializado de la Contraloría – Área de planeación</p>	<p>En relación a los comentarios que se realizan de la supresión de cargos indica que estos se suprimirán porque se encuentran en una vacancia definitiva (nadie los está ocupando), por lo cual no habría lugar a indemnizaciones.</p> <p>Manifiesta que la entidad cada cuatro años hace análisis del entorno en el cual se estudian las debilidades, fortaleza, amenazas y que uno de los presentes de la audiencia ha participado dentro de ellos, y que luego de esto se aprobó el Plan Estratégico de la entidad, en el cual está incluido el proyecto de rediseño organizacional, porque la Contraloría venía padeciendo inconsistencias desde el punto de vista salarial en los niveles. Por esto se rediseña en materia de escala salarial y de los niveles.</p> <p>Indica que es consciente de la necesidad de profesionalizar la planta, porque el control fiscal es una actividad única que no se estudia como disciplina, sino que se aprende con la experiencia, pero que la capacidad financiera que tiene hoy en día la Contraloría no permite ir más allá de los que se diseñó. El análisis de la carga de trabajo indica que en todas las áreas deben incrementarse los cargos, comenta que el presupuesto de la planta de personal no se ha incrementado, y que por ser una planta que se va a implementar en 2021, no se puede presentar una disponibilidad presupuestal de un presupuesto que ni siquiera ha sido aprobado.</p>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Participante	Intervención
Angélica Payares	<p>Comenta que el proyecto de rediseño presentado por la Contraloría consiste básicamente en modificar planta de empleos, ajuste al manual de funciones y modificación de la planta salarial; con la finalidad de que se organicen con un grado de igualdad y equivalencia notorios los salarios que están acorde a la realidad fiscal y financiera de la Contraloría.</p> <p>En cuanto a las inconsistencias planteadas por los asistentes a la audiencia, señala que es deber socializar las modificaciones que se van a hacer y dentro del equipo que trabaja en el rediseño se hicieron unas socializaciones de los ajustes que se pretenden, indica que los ajustes no tocan estructura ya que solo modifican planta y escala. Adiciona que los estudios de carga de trabajo arrojan diferencias con lo que se plantea en el proyecto, en mayor cantidad de empleos, pero la realidad presupuestal de la Contraloría no da para que se creen el número de empleo que el resultado del estudio de cargos arrojó. Indica que se trató de ajustar la escala en grados y niveles para eliminar las diferencias que no tienen justificación, con la observación que las personas que están en esos empleos conservarán su salario mientras permanezcan en el mismo y que no se están suprimiendo empleos y dejando por fuera a empleados, la nueva planta incorporará a todas las personas que se encuentran en la planta actual y que no se realizará reclasificación empleos, sino que se cambian de nombre empleos, ni ha pérdida de derechos de carrera. Finaliza aclarando que no se hicieron Certificados de Disponibilidad presupuestal, porque se cambia la planta, pero se incorporan las personas en empleo del mismo nivel y se respetan los salarios. Indica que esto está explicado en los estudios técnicos que se presentaron al Concejo.</p>
Fredy Quintero Contralor Distrital (E)	<p>Explica que se tiene una planta con irregularidades, en la que empleados con niveles inferiores devengan más salarios que otros que están en niveles superiores, situaciones que derivan en una ilegalidad y que se tiene en mora de corregir hace más de diez años. Manifiesta que de acuerdo al Decreto 403 de 2020 y las modificaciones del Acto legislativo 04 de 2019, es necesario modificar la planta de contraloría para que sea eficiente y competente. Recalca que el proyecto se socializó con los sindicatos antes de la audiencia pública, que se deben realizar el acuerdo 014 de 2009 y el proyecto, que se benefician los empleados de la Contraloría, y que el problema para profesionalizar la planta es presupuestal, que es un proceso que conlleva tiempo y que se puede hacer efectivo con el</p>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

Participante	Intervención
	<p>fortalecimiento del control fiscal, que hoy se están creando condiciones eficientes y una planta que permite la movilidad. Resalta que es un beneficio para la entidad, que se están corrigiendo irregularidades porque se tiene una planta desordenada.</p> <p>Comenta que se comprometió con los sindicatos en la socialización para la construcción del manual de funciones para tener mejores resultados de control fiscal.</p>

VII. CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES

Los ponentes del presente proyecto solicitan remitir a la Contraloría General de la República y al Departamento Administrativo de la Función Pública el proyecto de acuerdo para su revisión, por lo que, el proyecto se remite para estudio y consideración de las entidades anteriormente mencionadas.

VIII. MARCO FISCAL

De acuerdo con lo manifestado por la entidad en el estudio técnico realizado *"El costo adicional en los gastos personales directos es de \$ 0. Es una reforma a la planta a costo cero que implica no generar gastos de funcionamiento adicionales, incluyendo la totalidad de los costos directos e indirectos asociados a la nómina, la carga prestacional (costos prestacionales) y el impacto en los gastos generales."*

Por lo anterior se evidencia que el presente proyecto de acuerdo no genera desequilibrio alguno, ni gastos adicionales al presupuesto de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

En ese orden el articulado que se somete a consideración es el siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar parcialmente la Estructura Organizacional de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., la cual quedará así:





Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar parcialmente la Planta de Empleos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., la cual quedará así:

No. Empleos	Denominación	Código	Grado	Salario
1	Contralor	010	03	\$15.721.751
1	Secretario General	073	02	\$9.580.180
1	Director Administrativo y Financiero	009	01	\$8.110.438
2	Director Técnico	009	01	\$8.110.438
2	Jefe de Oficina Asesora	115	02	\$8.090.438
1	Asesor	105	01	\$6.000.000
9	Profesional Especializado	222	03	\$5.628.612
1	Profesional Universitario	219	02	\$4.000.244
34	Profesional Universitario	219	01	\$3.636.585
2	Técnico Administrativo	367	02	\$2.468.270
15	Técnico Operativo	314	01	\$2.108.940
1	Secretario Ejecutivo	425	05	\$1.980.360
5	Auxiliar Administrativo	407	04	\$1.826.518
17	Auxiliar Administrativo	407	03	\$1.739.749
2	Conductor	480	02	\$1.181.823
4	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	\$1.049.222

ARTÍCULO TERCERO: Los servidores públicos que ejercen los empleos SECRETARIO EJECUTIVO código 425 grado 05 y AUXILIAR ADMINISTRATIVO código 407 grado 04 continuarán percibiendo el salario inicialmente asignado a estos empleos, hasta que se produzca su desvinculación de la Planta de empleos por las causales de ley. Quienes sean vinculados a partir de la vigencia del presente Acuerdo en los empleos que aquí se identifican, percibirán el nuevo salario establecido.

ARTÍCULO CUARTO: El salario del CONTRALOR DISTRITAL corresponderá al 100% del salario mensual del Alcalde con sus incrementos, una vez sean autorizados por esta corporación al Alcalde Distrital.

ARTÍCULO QUINTO: El CONTRALOR DISTRITAL en su condición de nominador de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., expedirá el Manual de funciones específicas, requisitos y competencias laborales, para los empleos que conforman la Planta que aquí se establece.

ARTÍCULO SEXTO: El presente Acuerdo rige a partir del 1° de enero de 2021.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER PROYECTO DE ACUERDO No. 052

VII. CONCLUSIONES

En ese orden y atendiendo las anteriores consideraciones, presentamos **PONENCIA POSITIVA de PRIMER DEBATE** al proyecto de Acuerdo en estudio sin modificaciones, condicionada a los conceptos solicitados al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Contraloría General de la República, con la salvedad que pueden ser objeto de modificaciones en su texto y que las mismas pueden ser introducidas para el segundo debate, de ser así considerado por esta Comisión de Estudio.

Atentamente,

WILSON TONCEL OCHOA
Coordinador

LEWIS MONTERO POLO
Ponente

CARLOS BARRIOS GÓMEZ
Ponente