

“POR EL CUAL SE CREA UN CARGO EN LA PLANTA ESTRUCTURAL DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA”

EL ALCALDE DE PEREIRA RISARALDA, en uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por el numeral 7 del artículo 315 de la Constitución Política, literal d) numeral 4 del artículo **91 de la Ley 136 de 1994** modificado por el artículo 29 de Ley 1551 de 2012 y

CONSIDERANDO:

Que los numerales 3 y 7 del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia señala que son atribuciones del alcalde, entre otras:

(...)

3) Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes. (...).

(...)

7) Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.

Que, el literal D, numerales 1 y 4 del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificada por la ley 1551 de 2012, establecen como funciones del alcalde, con relación a la administración municipal, entre otras:

1. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente.

(...)

4. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado”

Que, el DAFP por medio de Concepto Radicado No. 188251 de 2013, con respecto a la competencia del Alcalde Municipal para la creación de cargos, precisó: **“Así las cosas, la Constitución y la Ley han facultado tanto al Alcalde como al Concejo Municipal, entre otras, para el primero (alcalde) crear y suprimir los empleos de sus dependencias y para el segundo (concejo municipal) determinar la estructura administrativa del municipio; adicionalmente, podrá autorizar al alcalde “pro t  pore” para ejecutar funciones atribuidas al Concejo; es decir, que el Alcalde podrá determinar la estructura administrativa del municipio; sin embargo, toda modificación a las plantas de personal estarán sujetas a lo que disponga la ley; es decir, a lo regulado en el Decreto 1227 de 2005; bajo supuestos de necesidad en el servicio o modernización de la administración.”**

“POR EL CUAL SE CREA UN CARGO EN LA PLANTA ESTRUCTURAL DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA”

En conclusión, el Alcalde no requerirá de autorización previa por parte del Concejo Municipal para efectos de suprimir y/o crear empleos en la planta de personal; no obstante, el Alcalde deberá sujetarse a las disposiciones legales sobre la materia.”

Que, al hacerse referencia, tanto en la norma constitucional como la legal, respecto a la creación de empleos en la Administración Pública local se alude, específicamente, en relación con la disposición “(...) *con arreglo a los acuerdos correspondientes*. (...)” a que la planta de empleos, que se establezca, debe cumplir con el mandato superior, previsto en el artículo 122 de la carta política y, complementariamente, armonizarse con la norma que establece la estructura de la Administración y las funciones generales de sus dependencias (Decreto 834 del 07 de octubre de 2016) y la disposición que determina las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos (Acuerdo No. 20 del 31 de agosto de 2018).

Que en tratándose de empleos públicos, la Constitución Política de Colombia, en el artículo 125, señala que “*Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley*”.

Que, en desarrollo de esta norma superior, se expide la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”. Esta ley establece tres apartes principales: el primero que alude a la regulación del empleo público, núcleo central de la función pública; el segundo que establece las normas relacionadas con la carrera administrativa aplicable para aquellos empleos calificados como de “carrera”, que son la regla general, con las excepciones específicas señaladas en el artículo 5º de la misma ley y el tercero las normas aplicables para los empleos de naturaleza gerencial y la gerencia pública de aquellos directivos que ejercen la titularidad de tales empleos.

Que el artículo 5º de la Ley 909 de 2004, señalado, prevé, concretamente, qué empleos se exceptúan de la tipología de “*empleos de carrera*” y se clasifican como de libre nombramiento y remoción, entre los cuales se establece:

“*Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, **con excepción de:***”

1. *Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.*

2. **Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:**

a) *Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices (...)*

b) *Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos (...)*

c) *Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;*

d) *Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos (...)*

“POR EL CUAL SE CREA UN CARGO EN LA PLANTA ESTRUCTURAL DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA”

Que la Ley 909 de 2004 fue adicionado, conforme a lo señalado en el artículo 1º, por la Ley 1903 de 2006, que señala, que se adiciona el literal f) del artículo 5º numeral 2º de la Ley 909 de 2004, de la siguiente forma:

“f) Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera”.

Que las excepciones señaladas, prevén una clasificación de algunos empleos públicos, bajo la tipología de “libre nombramiento y remoción”, cuya creación y nominación se ubican en el espectro de la discrecionalidad del jefe de la entidad, tanto para su creación, como para su fusión o supresión, aun cuando se debe contar con un documento de justificación técnica que así lo determine y se señalen sus funciones y finalidades.

Que, el estudio técnico, con respecto a la remuneración del cargo determinó que, El Régimen Salarial y Prestacional del empleo a crear, será el que corresponda a los empleos públicos de la planta permanente de la Alcaldía Municipal, conforme a las escalas salariales vigentes.

Que, la alcaldía municipal cuenta con el certificado de disponibilidad presupuestal expedido por la Secretaría de Hacienda, lo que viabiliza y respalda el gasto que ocasionará la creación del mencionado empleo.

Que por medio de Acuerdo número 16 de 2016 se adoptan los lineamientos de la Política Pública de equidad de género para las mujeres en Pereira y se dictan otras disposiciones y a través del Acuerdo 14 de 2019, se adopta la Política Pública Equidad de Género para las Mujeres del Municipio de Pereira, periodo 2019-2028.

Que la Política Pública está compuesta por 3 ejes estratégicos, 11 objetivos estratégicos y 40 acciones, por tanto, se requiere del estudio de métodos, modelos y estrategias que permitan y faciliten su implementación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Que el quinto (5to) Objetivo de Desarrollo Sostenible es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. En este sentido la Organización Mundial de las Naciones Unidas sostiene que: “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. (...) A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses. (...) El brote de coronavirus agrava las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social.

(...) Las mujeres desempeñan un papel desproporcionado en la respuesta al virus, incluso como trabajadoras sanitarias en primera línea y como cuidadoras en el hogar. (...) Cerca del 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza. (...) La pandemia también ha conducido a un fuerte aumento de la violencia contra las mujeres y las niñas. “

“POR EL CUAL SE CREA UN CARGO EN LA PLANTA ESTRUCTURAL DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA”

Que el Plan de Desarrollo “Gobierno de la Ciudad – Capital del Eje 2020-2023”, tiene dentro de sus líneas estratégicas “Pereira para la gente” - Acuerdo por una ciudad para la gente, con equidad y enfoque diferencial”, 6.1.6 Sector de Inclusión Social, 6.1.6.1.2 “Equidad de género para las mujeres y diversidad sexual”. Incluido en esta Línea Estratégica existe el Objetivo Priorizado 1.6. “Promover una equidad social que permita disminución de la pobreza extrema y brechas sociales de los grupos poblacionales para brindar herramientas que promuevan una mejor calidad de vida, garantizando derechos fundamentales con enfoque diferencial” y así mismo en este OP tenemos el programa “Inclusión social para la población en situación de vulnerabilidad “incluido en este programa el producto 1.6.2.3. “Estrategia para fortalecer la inclusión y participación social y política de las mujeres”

Que En el Decreto 834 de 2016 “Por el cual se dictan normas generales sobre la organización y funcionamiento de la administración municipal de Pereira, Risaralda, se crean sectores administrativos, se determina la estructura de la administración y las funciones generales de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 25, numeral 2, literal c, numeral 2.12, se encuentra dentro de los deberes de la Secretaría de Desarrollo Social y Político:

(...)

- “Promover los derechos y la participación de la mujer y la población diversa por identidad de género y orientación sexual del territorio”.

(...)

- Desarrollar planes, programas y proyectos preventivos y de rehabilitación en poblaciones de riesgo: primera infancia, infancia, jóvenes, mujeres, adultos mayores, (...)

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Alcalde del Municipio de Pereira,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Créase, adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social y Político, el empleo de asesor, con el fin de cumplir funciones de equidad de género para la mujer:

Denominación del empleo	Código	Grado	T.E	Cantidad
ASESOR	105	02	LN y R	1

ARTÍCULO 2º. El Régimen Salarial y Prestacional del empleo a que se refiere el artículo anterior, es el que corresponde a los empleos públicos de la planta existente con igual denominación, código y grado en la Alcaldía Municipal, conforme a las escalas salariales vigentes.

**“POR EL CUAL SE CREA UN CARGO EN LA PLANTA ESTRUCTURAL DE PERSONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA”**

ARTÍCULO 3°. La incorporación del funcionario a la planta de personal, se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 4°. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,



CARLOS ALBETO MAYA LÓPEZ

Alcalde de Pereira



LUZ ADRIANA RESTREPO RAMÍREZ

Secretaria Jurídica



GUSTAVO ANDRES MONTES AYALA

Secretario de Gestión Administrativa




CARLOS AUGUSTO RESTREPO DUQUE

Director Administrativo de Talento Humano



Proyectó: **JUAN ESTEBAN GOMEZ MEJIA**
Contratista Talento Humano

Revisión Legal: **William F. Gómez A.**
Profesional universitario



V.º B.º **Rosa Marcela Galarza Muñoz**
Directora Operativa de Asuntos Legales (E)