ESTUDIO DE NECESIDAD, CONVENIENCIA, OPORTUNIDAD Y JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS

ENTIDAD: EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO - "EDUH-TURBO"

la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo "EDUH-TURBO", es una empresa industrial y comercial del Estado, de la orden municipal creada mediante el Acuerdo 001 del 16 de enero de 2021, expedido por el Concejo Distrital de Turbo, descentralizada, vinculada al Distrito de Turbo, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera.

La modificación de las plantas de personal se encuentra sustentada en las normas que se relacionan a continuación:

Normatividad modificaciones de planta de personal:

> Ley 909 de 2004: "*Artículo 17 de la ley 909 Artículo 17. Planes y plantas de empleos. "(…) 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.".*
>
> Artículo 46 de la Ley 909, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012:"(…) *Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal 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 bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.:*

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN:

1.1. Descripción de la necesidad:

Que el Articulo 209 de la Constitución Política establece que: "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".

Que de conformidad con el Articulo 13 de la ley 1150 de 2007: "Las entidades estatales que por disposición legal cuenten con un régimen contractual excepcional al del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, aplicaran en desarrollo de su actividad contractual, acorde con su régimen legal especial, los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal de que tratan los artículos 209 y 267 de la Constitución Política, respectivamente según sea el caso y estarán sometidas al régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto legalmente para la contratación estatal".

Que el Acuerdo Municipal 001 del 16 de febrero de 2021 del Honorable Consejo Municipal, adoptan el estatuto interno de la Empresa Industrial y Comercial del Estado de orden

municipal, denominada Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH-TURBO”.

Que el acuerdo de la junta Directiva 001 y 003 de agosto 13 de 2021, fijo las reglas para la aplicación de las normas que rigen la contratación de la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH-TURBO”, la cual tiene como objeto principal, todo desarrollo de infraestructura que proyecte el municipio, incluyendo el desarrollo de proyectos viales, de servicios públicos, urbanísticos e inmobiliarios, gestión de vivienda, promoción, construcción, administración, enajenación, desarrollo, mantenimiento ,titularización, legalización, integración y reajuste de predios.

En razón, creó la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH-TURBO”, dispone de un personal para llevar a cabo las tareas misionales de la entidad. Dicho personal es el competente de la gestión para cumplir con eficacia los objetivos, metas y estándares de la entidad, orientados a satisfacer las necesidades de la población.

Mediante Acuerdo de la Junta Directiva 005 del 16 de marzo de 2021, se crea el manual de funciones de los creados en la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH-TURBO”, contando con Diecinueve (19) cargos, de los cuales Cinco (5) son de carácter directivo, Siete (7) de carácter profesional, Dos (2) del nivel técnico y Cinco (5) es de nivel asistencial. Dicha estructura fue creada en el inicio de la entidad, pero en el transcurrir de las actividades propias, el gerente ha identificado necesidades a razón del servicio, que le permitan a la entidad mejorar su alcance, ganando eficiencia en sus procesos y procedimientos.

Además de evidenciar, que existen necesidades de cargos, tales como el área de comunicaciones, que es trasversal a toda la entidad, así como algunos cargos que necesitan conocimientos especializados, adicionalmente algunos que por razones de la operación no son necesarios y se deben excluir de la planta de cargos que actualmente es la siguiente:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NUMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO
Directivo	Director o Gerente General de Entidad Descentralizada	1	50	15
	Subgerente	1	90	14
	Subgerente	1	90	14
	Subgerente	1	90	14
	Secretario General	1	54	12
Profesional	Tesorero General	1	201	12
	Profesional Universitario	5	219	10
	Profesional Especializado	1	222	12
Técnico	Técnico Administrativo	1	367	9
	Técnico Administrativo	1	367	7
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1	425	2
	Auxiliar Administrativo	4	407	2
TOTAL		19		

De acuerdo con lo anterior, es claro indicar que, es necesario realizar modificaciones, y las propuestas del gerente, para esta materia es:

CARGOS QUE DESAPARECEN	SE CREAN
1 Técnico administrativo grado 7	1 Comunicador
1 auxiliar administrativo grado 2	4 Profesionales especializados (2 en jurídica, 1 presupuesto, 1 urbanístico)
2 profesionales universitarios	
1 cargo de secretario general	
5	**5**

Además, se ha evidenciado que, para el mejoramiento de la eficiencia administrativa y técnica, celeridad y la agilidad de los procesos de orden administrativo y misional se debe contar con la siguiente planta de personal:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NUMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
Directivo	Director o Gerente General de Entidad Descentralizada	1	50	15	GERENCIA
	Subgerente	1	90	14	JURÍDICA
	Subgerente	1	90	14	PLANEACIÓN
	Subgerente	1	90	14	ADMINISTRATIVA
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica o de Planeación o de Prensa o de Comunicaciones.	1	115	10	GERENCIA
Profesional	Tesorero General	1	201	12	ADMINISTRATIVA
	Profesional Universitario	3	219	10	PLANEACIÓN
	Profesional Especializado	1	222	12	ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2	222	12	PLANEACIÓN
	Profesional Especializado	2	222	12	JURÍDICA
Técnico	Técnico Administrativo	1	367	9	PLANEACIÓN
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1	425	2	ADMINISTRATIVA
	Auxiliar Administrativo	1	407	2	JURÍDICA
	Auxiliar Administrativo	1	407	2	ADMINISTRATIVA
	Auxiliar Administrativo	1	407	2	PLANEACIÓN
TOTAL		19			

Teniendo presente lo expuesto se hace necesario modificar la planta de personal, de acuerdo a la propuesta del gerente.

2. EL CARGO A CREAR Y LA IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR.

Cargo que se Crea	Tipo de vinculación
1 comunicador	Acto administrativo (Libre nombramiento)
2 Profesionales especializados área jurídica	Contrato laboral (Trabajadores oficiales)

1 Profesional especializado presupuesto	Contrato laboral (Trabajadores oficiales)
1 Profesional especializado Urbanístico	Contrato laboral (Trabajadores oficiales)

3. REQUIERE AUTORIZACION DE LA JUNTA DIRECTIVA.

SI	X
NO	

4. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Que mediante 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, en el Articulo 5 Numeral 2, se encuentra consagrado la clasificación de empleos y en su título iv del ingreso y el ascenso al empleo público artículo 23. Clases de nombramientos. “Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley”.

“Artículo 17 de la ley 909 Artículo 17. Planes y plantas de empleos. “(…) 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”.

Artículo 46 de la Ley 909, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012:"(…) Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal 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 bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Ley 1780 de 2016 Articulo 14 “Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente Ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior. El Departamento Administrativo de la Función Pública fijará los lineamientos y propondrá las modificaciones a la normativa vigente, para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo.”

Ley 2040 de 2020 Artículo 8°, Protección en caso de reestructuración administrativa. “la provisión definitiva de cargos, Las personas a las que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez, que hagan parte de las plantas de las entidades públicas en nombramiento provisional o temporal y que, derivado de procesos de restructuración administrativa o provisión definitiva de cargos públicos a través de concursos de mérito, deberían ser separados de sus cargos, serán sujetos de especial protección por parte del Estado y en virtud de la misma deberán ser reubicados hasta tanto adquieran los requisitos mínimos para el acceso al l beneficio pensional”.

Decreto 1800 de 2019. Artículo 1. “Adicionar el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que contendrá el siguiente texto: Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional. c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios. e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional. f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional. PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio. PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales”.

Decreto 1083 de 2015 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”.

5. ESTIMACIÓN ECONÓMICA Y PRESUPUESTAL DE LA MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE CARGOS.

COSTO MENSUAL PLANTA GLOBAL ANTERIOR

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NUMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	ASIGNACIÓN BÁSICA 2022	CARGA PRESTACIONAL 58,76% (Seguridad social (Eps 8,5%, Pensión 12%, Riesgos 2,436%, Parafiscales 9%), Vacaciones 4,17%, Cesantías 8,33% e intereses 1%, Primas de Servicios 8,33%, Bienestar Social 5%)	COSTO TOTAL MENSUAL
Directivo	Director o Gerente General de Entidad Descentralizada	1	50	15	GERENCIA	$ 5.596.437	$ 3.288.466	$ 8.884.903
	Subgerente	1	90	14	JURÍDICA	$ 4.913.231	$ 2.887.015	$ 7.800.246
	Subgerente	1	90	14	PLANEACIÓN	$ 4.913.231	$ 2.887.015	$ 7.800.246
	Subgerente	1	90	14	ADMINISTRATIVA	$ 4.913.231	$ 2.887.015	$ 7.800.246
	Secretario General	1	54	12	GERENCIA	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
Profesional	Tesorero General	1	201	12	ADMINISTRATIVA	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
	Profesional Universitario	5	219	10	PLANEACIÓN	$ 3.679.608	$ 2.162.138	$ 5.841.746
	Profesional Especializado	1	222	12	PLANEACIÓN	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
Técnico	Técnico Administrativo	1	367	9	PLANEACIÓN	$ 3.207.887	$ 1.884.954	$ 5.092.841
	Técnico Administrativo	1	367	7	PLANEACIÓN	$ 2.758.783	$ 1.621.061	$ 4.379.844
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1	425	2	ADMINISTRATIVA	$ 2.261.215	$ 1.328.690	$ 3.589.905
	Auxiliar Administrativo	4	407	2	JURÍDICA	$ 2.261.215	$ 1.328.690	$ 3.589.905
TOTAL		**19**				**$48.439.580**	**$ 28.463.097**	**$76.902.677**

COSTO MENSUAL PLANTA GLOBAL ACTUAL

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NUMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	ASIGNACIÓN BÁSICA 2022	CARGA PRESTACIONAL 58,76% (Seguridad social (Eps 8,5%, Pensión 12%, Riesgos 2,436%, Parafiscales 9%), Vacaciones 4,17%, Cesantías 8,33% e intereses 1%, Primas de Servicios 8,33%, Bienestar Social 5%)	COSTO TOTAL MENSUAL
Directivo	Director o Gerente General de Entidad Descentralizada	1	50	15	GERENCIA	$ 5.596.437	$ 3.288.466	$ 8.884.903
	Subgerente	1	90	14	JURÍDICA	$ 4.913.231	$ 2.887.015	$ 7.800.246
	Subgerente	1	90	14	PLANEACIÓN	$ 4.913.231	$ 2.887.015	$ 7.800.246
	Subgerente	1	90	14	ADMINISTRATIVA	$ 4.913.231	$ 2.887.015	$ 7.800.246
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de	1	115	10	GERENCIA	$ 3.679.608	$ 2.162.138	$ 5.841.746

	Jurídica o de Planeación o de Prensa o de Comunicaciones.							
Profesional	Tesorero General	1	201	12	ADMINISTRATIVA	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
	Profesional Universitario	3	219	10	PLANEACIÓN	$ 3.679.608	$ 2.162.138	$ 5.841.746
	Profesional Especializado	1	222	12	ADMINISTRATIVA	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
	Profesional Especializado	2	222	12	PLANEACIÓN	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
	Profesional Especializado	2	222	12	JURÍDICA	$ 4.644.914	$ 2.729.351	$ 7.374.265
Técnico	Técnico Administrativo	1	367	9	PLANEACIÓN	$ 3.207.887	$ 1.884.954	$ 5.092.841
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1	425	2	ADMINISTRATIVA	$ 2.261.215	$ 1.328.690	$ 3.589.905
	Auxiliar Administrativo	1	407	2	JURÍDICA	$ 2.261.215	$ 1.328.690	$ 3.589.905
	Auxiliar Administrativo	1	407	2	ADMINISTRATIVA	$ 2.261.215	$ 1.328.690	$ 3.589.905
	Auxiliar Administrativo	1	407	2	PLANEACIÓN	$ 2.261.215	$ 1.328.690	$ 3.589.905
TOTAL		19				**$ 58.527.749**	**$ 34.390.905**	**$ 92.918.654**

Costo mensual planta anterior	$ 76.902.676,92
Costo mensual planta Propuesta	$ 92.918.654,31
Diferencia	**$ 16.015.977,39**

6. FORMA DE PAGO.

Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH-TURBO”, remunerará los servicios mediante un desembolso mensual.

- **DEDUCCIONES Y RETENCIONES:** Las deducciones y retenciones se realizarán de acuerdo al concepto 009761 del 2021 de departamento administrativo del sector publico

7. TIPO DE NOMBRAMIENTO.

Nombramiento mediante acto administrativo, de libre nombramiento y remoción.

En desarrollo de lo anterior, téngase en cuenta lo establecido en el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968 y demás Decretos reglamentarios o modificatorios, en particular, en el sentido de que los servidores Públicos que laboren en la empresa tendrán el carácter de TRABAJADORES OFICIALES, exceptuando los cargos que desarrollen funciones de dirección o confianza los cuales serán desempeñados por personas que tendrán la calidad de empleados públicos.

En atención a la ley 909 del 2004, en su artículo 5, relaciona los empleos públicos que cumplen los criterios del parágrafo anterior así:
Artículo 5°. Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:
..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 así:
…En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial: Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces…

8. CARGO DEL JEFE DIRECTO.

El jefe directo del cargo que se es de acuerdo a la dependencia a la cual se encuentra adscrita.

9. JUSTIFICACIÓN DE LOS FACTORES A TENER EN CUENTA PARA EL CARGO.

Para proveer el cargo, los profesionales y funcionarios, deberá cumplir con todos los requisitos mínimos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales, por cuanto ello permite garantizar la idoneidad y calidad del funcionario, y el nombramiento no podrá exceder el valor de la escala salarial de la entidad.

Así mismo el profesional, no deberá estar incurso en ninguna clase de inhabilidad e incompatibilidad.

Distrito de Turbo-Antioquia, 25 Noviembre de 2022.