



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de educación Superior

RESOLUCIÓN NUMERO 311 DE

(24 de septiembre de 2020)

“Por la cual se resuelve la solicitud de revocatoria directa formulada por servidor público FÉLIX JORGE ZEA ARIAS contra la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, Por la cual se ordena la reubicación de unos empleos dentro de la Planta Global Administrativa y se realizan modificaciones a la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.”

El Rector de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en uso de sus facultades legales y especiales que le confiere el Artículo 24 del literal i del acuerdo 05 de 2013, Estatuto General y,

CONSIDERANDO:

1. OBJETO A DECIDIR Y SITUACIÓN FÁCTICA.

El suscrito Rector y Representante legal de la **ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, ETITC**, en ejercicio de sus facultades legales y especialmente las conferidas por el Artículo 24 del literal i del acuerdo 05 de 2013, Estatuto General y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 93 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, procede a resolver la solicitud de Revocatoria Directa contra la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, interpuesta y sustentada por el servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS**.

Mediante la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, esta Rectoría ordenó la reubicación de unos empleos dentro de la Planta Global Administrativa y se realizaron modificaciones a la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

2. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD DE REVOCATORIA DIRECTA

Que el servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS** en su escrito del 4 de septiembre de 2020 manifestó como motivos de la solicitud de revocatoria directa, los que a continuación se reseñan:

(...)

1. *El 19 de agosto de 2020, recibí de parte del Vicerrector Administrativo y Financiero, Dr, Tovar, la directriz de revisar dos proyectos de resolución:*

A esta instrucción le manifesté al Dr. Tovar que me declaraba impedido para revisar y dar trámite a estos actos administrativos, debido a que ambos tenían que ver con decisiones de mi traslado y le sugerí que en Gestión de Talento Humano se encontraba el perfil idóneo para realizar la revisión, el de la Dra. Lucibeth Blanchar del Área de Selección y Vinculación. A lo cual el Dr. Tovar me respondió que se las remitiera.

2. *El 28 de agosto de 2020, recibí del Dr. Tovar el correo en el cual me comunica mi traslado y adjunta el oficio de fecha 21 de agosto de 2020.*

El mismo día, solicite aclaración, por e-mail, del oficio al Dr. Tovar, teniendo en cuenta que el mismo enuncia la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, la cual no fue notificada al suscrito, y que la fecha del traslado no

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

podía ser efectiva a partir del 21 de agosto de 2020, debido a que, durante toda la semana, coordino el grupo, participe en comités, hice recomendaciones, ejercí supervisiones y firme oficios.

3. El 31 de agosto de 2020 recibí nueva comunicación dando alcance a la anterior, en la cual se informa que el traslado es efectivo a partir del mismo 31 de agosto de 2020.
4. El mismo, 31 de agosto de 2020, Recibí por parte de la funcionaria de Selección y Vinculación, la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, "Por la cual se ordena la reubicación de unos empleos dentro de la Planta Global Administrativa y se realizan modificaciones a la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central"
5. Efectivamente y en acatamiento a la orden impartida, me contacte con la Dra. Nohemy Guzmán y empezamos a realizar empalme y entrega de los puestos de trabajo, los cuales estarán enmarcados en lo establecido en la Ley 951 de 2005 y con el respeto y profesionalismo que esta entrega y recibo ameritan.

Con base en los hechos arriba detallados, y teniendo en cuenta que efectivamente el traslado se está realizando, con base en lo acordado previamente; solo queda informar al Hno. Ariosto, Rector de la ETITC que la decisión tomada mediante Resolución 283 del 21 de agosto de 2020, presenta una serie de argumentaciones e imprecisiones de carácter legal, que difieren de lo ordenado en las normas que rigen la modificación de los Manuales de Funciones y Competencias y el traslado de Servidores Públicos, que la vician de fondo, para lo cual me permito presentar el siguiente análisis legal y normativo que se debió tener en cuenta para expedir la mencionada, apoyado en la normatividad legal vigente y algunos conceptos de la Función Pública:

El Decreto 1083 de 2015 establece:

"ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas." (Subraya fuera de texto)

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los empleos en una entidad u organismo público.

El manual específico de funciones y de competencias laborales, se orienta al logro de los siguientes propósitos:

- Instrumentar la marcha de procesos administrativos tales como: selección de personal, inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño.
- Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre los mismos.
- Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativas, estudio de cargas de trabajo.
- Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol.

Con respecto a la modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales, la entidad pública deberá realizar un estudio técnico en el cual argumente y justifique las modificaciones o ajustes del manual, y le corresponderá señalar los términos generales y detallar los siguientes aspectos, cuando a ello hubiere lugar:

- El propósito principal del empleo. (¿Por qué existe el empleo?) - Las funciones esenciales del empleo.
- Nivel de complejidad y responsabilidad del empleo.
- Nivel de escolaridad en años de estudios aprobados, títulos y tarjeta profesional, si el ejercicio del cargo lo requiere y la ley que reglamenta su ejercicio así lo exigiere.
- Experiencia a acreditar.
- Otros factores que influyen para determinar el cargo, como son: habilidades, aptitudes, nivel de esfuerzo y condiciones de trabajo.

Lo anterior significa que esta es una técnica para el proceso de recolección, ordenamiento y valoración detallada para modificar y actualizar un puesto de trabajo determinado, las funciones esenciales, los requerimientos que se exigen, las condiciones laborales y las habilidades que debe poseer quien lo desempeñe.

Como se aprecia en las consideraciones de la Resolución No 283 del 21 de agosto de 2020, no se contemplaron todas las argumentaciones que debe contener un acto administrativo que adicione, modifique o actualice un manual de funciones.

Ahora, veamos que se define por empleo público y sus situaciones laborales,

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

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", señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 19.- El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (subraya fuera de texto)
2. El diseño de cada empleo debe contener:
 - a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;
 - b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; ..."

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a un cargo y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

El Decreto 1083 de 2015, dispone en su **Capítulo 4 Movimientos de Personal**

"ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso."

...

ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio." (Subraya fuera de texto)

Y en desarrollo de la citada norma, en sus artículos subsiguientes se definen cada uno de los movimientos de personal.

También es necesario contextualizar el marco jurídico de la comunicación de los actos administrativos para asegurar de esta manera que los interesados conozcan las decisiones tomadas por la administración para lo cual debemos tener en cuenta algunos enunciados del CPACA, como el **numeral 9 del artículo 3º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:**

"9. En virtud del principio de publicidad, las autoridades darán a conocer al público y a los interesados, en forma sistemática y permanente, sin que medie petición alguna, sus actos, contratos y resoluciones, mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la ley, incluyendo el empleo de tecnologías que permitan difundir de manera masiva tal información de conformidad con lo dispuesto en este Código. Cuando el interesado deba asumir el costo de la publicación, esta no podrá exceder en ningún caso el valor de la misma."

"CAPÍTULO V. PUBLICACIONES, CITACIONES, COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.

"ARTÍCULO 65. DEBER DE PUBLICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARÁCTER GENERAL. Los actos administrativos de carácter general no serán obligatorios mientras no hayan sido publicados en el Diario Oficial o en las gacetas territoriales, según el caso.

...

ARTÍCULO 66. DEBER DE NOTIFICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARÁCTER PARTICULAR Y CONCRETO. Los actos administrativos de carácter particular deberán ser notificados en los términos establecidos en las disposiciones siguientes.

ARTÍCULO 67. NOTIFICACIÓN PERSONAL. Las decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, a su representante o apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse. ..."

Expuesto el marco jurídico que diferencia claramente lo que es y cómo se modifica un Manual de Funciones y de Competencias Laborales, frente a lo que es un Movimiento de Personal y la Comunicación y notificación de actos

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

administrativos, me dispongo entonces a hacer un análisis de la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, a saber:

1. Iniciando por el encabezado de la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020,

"Por la cual se ordena la reubicación de unos empleos dentro de la Planta Global Administrativa y se realizan modificaciones a la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central" (subraya fuera de texto).

Los empleos no se reubican en el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, **es una figura jurídica que no existe, un Manual se adopta, se actualiza, se modifica o se adiciona, para el caso se debió modificar** en relación con la ubicación de los empleos, es decir un empleo que está en la Vicerrectoría de Investigación pasara a la Vicerrectoría Administrativa y el otro en viceversa. Por otra parte, y consecuentemente con lo pretendido **se debe que tener en cuenta la adición**, ya que a las funciones del empleo de Talento Humano le fueron adicionadas otras, evento que debió tenerse en cuenta en la desmejora del otro empleo, ya que le dejaron las mismas funciones, pero con dos grados menos, **lo que tipifica un desmejoramiento para el empleo que estaba asignado a la Vicerrectoría de Investigación con relación al nivel de los empleos asignados a una dependencia misional.**

2. Continuemos con la primera Consideración:

"Que, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

"ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado."

Esta citación normativa no aplica para modificar o adicionar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, esta predica únicamente para los movimientos de personal, por lo cual concluyo una presunta falsa motivación, que vicia de fondo la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020.

3. Tomando la segunda consideración, se hace más evidente lo concluido en la anterior consideración, pues si la primera se quedó corta en la ubicación de lo que se pretende alcanzar a la luz de la norma y al contexto jurídico, a esta se le ajusta la falta de comprensión de lo conceptualizado, ya es evidente que también se refiere a movimientos de personal y no a modificación de un manual de funciones y de competencias laborales. veamos por qué?:

"Que, mediante concepto 121101 de 2019 el Departamento Administrativo de la Función Pública, frente a la figura del traslado y planta global de personal, se pronunció en los siguientes términos:

"La reubicación de empleos es una figura utilizada por la administración que tiene como finalidad ubicar el personal y distribuir los empleos en las áreas que se requieran dentro de las plantas de personal global, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

De tal manera, la administración podrá distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad. Se debe tener en cuenta la viabilidad de la reubicación de los empleos tratándose de planta de personal global; sobre este aspecto se precisa que dicha figura no podrá darse entre entidades, sino que se trata del manejo de personal de la entidad" (subraya fuera de texto)

Con una juiciosa lectura del aparte del concepto de la Función Pública, que fue tenido en cuenta en la justificación de la resolución en análisis, se observa que tampoco aplica para actualizar, modificar o adicionar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, esta citación únicamente aplica para los movimientos de personal, presumo una falsa motivación, que vicia una vez más de fondo la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020.

4. En las siguientes consideraciones noto que se orientan a la justificación del objeto que persigue la resolución, el cual desde mi punto de vista es: **Modificar el Manual de Funciones adoptado por la Resolución No. 293 de 2019 a efectos de llevar al nivel estratégico el empleo que dirigirá a Gestión de Talento Humano**, por lo anterior mis observaciones se inclinan más a un contexto de forma, que de fondo. Precizando que solo con el juicioso estudio del **Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública**, el cual compiló todo lo relacionado con el manejo de las relaciones laborales del estado, manuales de funciones, el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, entre muchas otras situaciones administrativas, y a citar solo artículos que se relacionen con la del nivel estratégico que debe ocupar el área de Gestión de Talento Humano, para lo cual solo citaría:

"ARTÍCULO 2.2.22.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

3. Talento humano.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

...
ARTÍCULO 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

5. A la siguiente consideración, debo valorar el esfuerzo que se hizo y descarto que se haya hecho un estudio técnico, pues estos documentos suelen ser un poco extensos y van al detalle, con un juicioso estudio normativo, un estudio de cargas laborales, análisis de situaciones laborales, entre otros aspectos; y debo precisar que los estudios técnicos son documentos de referencia, solo se citan y de ellos solo se toman las conclusiones, en lo que se aprecia en esta consideración se pretende mostrar un análisis que denota imprecisiones del cómo se deben hacer los estudios; aclaro no pretendo minimizar lo elaborado, solo pretendo entender el por qué se realizó de esta manera.

Del presunto estudio enunciado, preocupa la forma como comparan dos empleos; se debieron tener algunos aspectos tan evidentes, como son: 1) Están vacantes los empleos para realizar una modificación del manual de funciones, 2) Los empleos donde están ubicados según el manual, 3) En cual proceso en el misional o en el de apoyo, y si se tiene claridad con lo anterior a cual empleo se le debe dar prioridad, 4) Se verificaron vacantes, 5) Como se previeron las desmejoras en las funciones, 6) Requisitos del empleo, 7) Competencias laborales a exigir en los cambios realizados y 7) Sobre el análisis de los perfiles de quienes ocupan los empleos que se pretenden trasladar, veamos la consideración:

“Que, teniendo en cuenta la connotación de gestión estratégica que la otorga MIPG al área de talento humano, y conforme a lo establecido en la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la ETITC, se realizó el estudio de los empleos de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 15, el cual se encuentra a cargo del área de Extensión y Proyección Social, adscrito a la Vicerrectoría de Investigación Extensión y Transferencia, y de Profesional de Gestión Institucional, Código 2165, Grado 13 a cargo del área de Talento Humano, adscrito a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, encontrando que, de acuerdo con lo establecido en la mencionada resolución, cuentan con perfiles y requisitos similares, a saberse:”

El análisis expuesto en la consideración citada falta a la verdad y deslegitima una vez más el acto administrativo, pues no basta con ver el propósito de un empleo y los requisitos de estudio y experiencia, para determinar un estudio, y concluir que los perfiles y requisitos son similares, es evidente que no se tuvo en cuenta ninguno de los aspectos arriba enunciados, y si las comparaciones fueran como las presentan en el estudio, más o menos veinte empleos registrados en el manual son similares, por ello el estudio debe mostrar objetividad y ningún sesgo.

6. En la siguiente consideración se vuelven a tratar asuntos de movimientos de personal, ya que la sentencia en la cual se apoya el estructurador de la Resolución 283 del 21 de agosto de 2020, se le olvida nuevamente que está modificando un manual de funciones y de competencias laborales, veamos por qué:

“Que, respecto de las funciones afines o similares, el Consejo de Estado en sentencia de 6 de mayo de 2010, con radicado 52001-23-31-000-2010-00021-01, se ha pronunciado en los siguientes términos:

“(…) Es válido que la administración establezca el perfil que se requiere cumplir para que se pueda acceder a determinado cargo o empleo público. Uno de esos requisitos puede ser el de acreditar que el aspirante ha tenido en el pasado otros empleos o cargos o actividades que guarden cierta similitud con las funciones que debería desempeñar en caso de que fuera nombrado en el cargo para el cual se ha presentado. Empero, no se trata de que deba demostrarse que ha cumplido exactamente las mismas funciones, pues ello implicaría que la única manera de acreditar experiencia relacionada, sería con el desempeño del mismo cargo al que se aspira, lo que resulta a todas luces ilógico y desproporcionado. Pero sí se debe probar que existe una experiencia en cargos o actividades en los que se desempeñaron funciones similares”. (subraya fuera de texto)”

La sola lectura del aparte citado nos muestra que hace referencia es al cumplimiento de las funciones similares de un candidato a ocupar un empleo, tendiente a un posible movimiento de personal, mas no a una modificación de un manual.

Por lo arriba analizado, encuentro que en la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, tiene vicios de fondo que a mi parecer la conllevan a su derogación o su modificación que necesariamente generaría la expedición de unas nuevas resoluciones, por los siguientes motivos, a saber:

1. Los Manuales de Funciones y de Competencia Laborales, se administran con su propia normatividad, tan así que la Función Pública nos ofrece una guía para su elaboración adopción y establece el procedimiento para su adición, modificación o actualización. Y debe estar soportado en un estudio técnico, cuyos requisitos no fueron tenidos en cuenta en las consideraciones esbozadas.
2. Los movimientos de personal, también cuenta con su debida normatividad, jurisprudencia y conceptos y están claramente establecidos en una guía que nos ofrece la Función Pública de Situaciones Laborales, en la cual nos permite y sugiere de como efectuar los movimientos de personal.
3. Al revolverse y presentarse las consideraciones como se detallan en la resolución, no se logra determinar claramente, si son trasladados, reorganización administrativa por los temas que argumentan de MIPG, o si es una modificación del manual de funciones.

4. *No tuvieron en cuenta que los actos administrativos particulares, como lo es el traslado o reubicación de un empleado, debe ser notificado, como lo establece el Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo - CPACA, los manuales son actos generales de comunicación y publicación. En esta resolución, no se cumple con el debido proceso, en relación con la notificación y apertura a la vía administrativa, vulnerado derechos a los posibles afectados.*
5. *Es de observar y de recomendar a la administración que cuando se vayan a hacer modificaciones del Manual de Funciones o reubicación o traslado de funcionarios se observen los derechos adquiridos y los que le asisten a los funcionarios tanto de carrera como provisionales, que se revisen las vacantes y sobre ellas se realicen cambios o modificaciones y se obre con cautela con los empleos que se encuentran ocupados legalmente, eso es fundamental en estas actuaciones.*
6. *En el fondo de la resolución se puede visualizar una mejora en el empleo de Gestión de Talento Humano, alcanzo a ver que se soportan en darle la importancia y el nivel estratégico a esa dependencia, conforme lo predica MIPG, eso es muy válido y desde mi gestión, hace más de dos años he venido solicitando eso y varios intentos se han hecho, para dar cumplimiento a este requisito del sistema; a la fecha la administración cuenta con una vacante de Profesional Especializado, código 2028, grado 15, que es el que le correspondería a Talento Humano, este es el empleo que se debió tomar para realizar la modificación del manual justificando la necesidad del servicio por requisito legal y de una vez llevarlo al nivel estratégico y en acto administrativo seguido realizar la provisión respectiva.*

Con esa modificación al manual y provisto el empleo de Talento Humano en un Profesional Especializado código 2028, grado 15 y el empleo de Extensión y proyección social, que es un profesional Especializado código 2028, grado 15, se surte el traslado en idénticas y similares condiciones.

7. *Por principio y respeto a los servidores públicos no se les debe desmejorar, por tal razón el estudio técnico que se realice debe contemplar todas las posibilidades y las situaciones administrativas en las cuales se encuentren, los perfiles y competencias de cada uno de ellos y sobretodo no se deben realizar movimientos que perjudiquen a los funcionarios; no basta con argumentar que pasa con el empleo en el cual fue vinculado sino que debe tener en cuenta que al empleo en el que se va ubicar no sea modificado alternamente al traslado, hecho que se tipifica claramente una desmejora laboral en la resolución.*

Este es el principal y más grave error que se cometió en la resolución 283 de 2020, pues el empleo que el suscrito ostentaba de Profesional de Gestión de Talento Humano, código 2165, grado 13, fue modificado en funciones y experiencia y a su vez mejorado a un Profesional Especializado código 2028, grado 15, está por ver el estudio técnico de perfil que se llevó a cabo, para determinar que yo no lo cumplía con los nuevos requisitos y funciones. Nótese que, a pesar de no haber sido desmejorado en mi empleo, si fueron vulnerados mis derechos a ocupar las mejoras efectuadas al empleo Talento Humano, el cual ocupaba y del cual cumpla ampliamente con los nuevos requisitos.

Veámoslo ahora de qué forma fueron vulnerados mis derechos al ser trasladado a un empleo que fue modificado y desmejorado en el mismo acto administrativo y que estaba asignado a un área misional, el área de Extensión y Proyección social es considerada como la tercera misión de la escuela, antecedida por la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigación Extensión y Tránsito, esta área tenía asignado un empleo de Profesional Especializado código 2028, grado 15 y en la Resolución 283 de 2020, este empleo fue desmejorado a un Profesional de Gestión código 2165, grado 13, pero si observamos el Manual de Funciones y de Competencias Laborales Vigente, resolución 293 de 2019, conserva las mismas funciones, mismos perfiles y requisitos, lo cual denota serios errores, sesgos y subjetividades en el presunto estudio técnico que se realizó, también está por ver los resultados del estudio técnico, ya que ampliamente cumpla requisitos para ocupar el empleo de Profesional Especializado, Código 2028, grado 15, que tenía asignado ese empleo.

No encuentro explicaciones a lo actuado, pues si hay inconvenientes de tipo personal con mi gestión, mi desempeño, mi actuar, la administración no debió dudar en hacérmelo saber directamente y antes de tomar las decisiones planteadas en la resolución 283 de 2020, considero que al menos debió verificar condiciones y situaciones reales que posiblemente afectaban la prestación de mis servicios, ya que además de la coordinación de Gestión de Talento, hacia parte de comités, ejerzo supervisiones de contratos de tracto sucesivo, me quedo a cargo el Protocolo de Bioseguridad, entre muchas otras actividades que excedían el tiempo que demanda cualquier empleo público, supongo que el estudio técnico también observo todas esas situaciones y por último, es claro que se debieron apoyar en la Función Pública para la revisión de este acto administrativo, debido a mi impedimento de gestionar mi propio traslado.

- 8 *De los oficios en los que me comunican mi reubicación laboral, no comento nada, pues es obvio que se caen por estar soportados en un acto administrativo con serias fallas de fondo en su diseño, estructuración, alcance, por vulnerar derechos y obviar el debido proceso.*

Por los hechos planteados, por el análisis de la resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, y por los motivos de inconformidad, solicito a la administración:

- a. *Se revoque la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020.*
- b. *Se evidencie el Estudio Técnico que sirvió de base en las consideraciones de la resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020.*
- c. *Se expidan los actos administrativos respectivos en derecho y acordes al ordenamiento legal, administrativo y procesal. (...)"*

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

3. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, ETITC.

Que frente a los argumentos expuestos por el servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS**, este Despacho se pronuncia al respecto y fundamenta su decisión, así:

3.1. Requisitos legales de la Revocatoria Directa.

Establece la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en relación con las causales de revocación, lo siguiente:

Artículo 93. Causales de revocación. *Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:*

1. *Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.*
2. *Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.*
3. *Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.*

Artículo 95. Oportunidad. *La revocación directa de los actos administrativos podrá cumplirse aun cuando se haya acudido ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, siempre que no se haya notificado auto admisorio de la demanda.*

Las solicitudes de revocación directa deberán ser resueltas por la autoridad competente dentro de los dos (2) meses siguientes a la presentación de la solicitud.

Contra la decisión que resuelve la solicitud de revocación directa no procede recurso.

La petición debe contener como requisitos mínimos, de acuerdo con el artículo 16º de la Ley 1755 de 2015 o la norma que la modifique, sustituya o complementa, la siguiente información:

1. Los nombres y apellidos completos del solicitante y/o apoderado con indicación de su documento de identidad y de la dirección donde recibirá correspondencia. El peticionario podrá agregar el número de fax y la dirección electrónica, autorizando su notificación electrónica.
2. El objeto de la petición, el cual debe ser claro y preciso en el trámite que requiere realizar.
3. Las razones en las que fundamenta su petición
4. La relación de los documentos que desee presentar para iniciar el trámite.
5. La firma del peticionario cuando fuere el caso.
6. La petición deberá realizarse a través de comunicación verbal, escrita, transferencia de datos, mecanismos tecnológicos para la consulta e intercambio en línea de la información catastral o cualquier otro canal de atención implementado por la UAECD, con la excepción de la auto estimación del avalúo catastral, la cual deberá ser presentada únicamente por escrito.

La jurisprudencia tiene precisado que, en virtud de la misma, el acto que decida la solicitud de revocación directa no tiene recursos, y el que la niegue no constituye acto administrativo definitivo, ya que no hace parte de la vía gubernativa y no genera una situación jurídica nueva o distinta a la del acto administrativo que se solicite revocar directamente, por lo cual no es susceptible de acción contencioso administrativa. No así el acto que conceda la revocación directa, es decir, el acto revocatorio, que justamente por significar una nueva situación jurídica frente a la del acto revocado, pasa a ser un nuevo acto administrativo, de allí que se considere que la revocación directa es la sustitución o supresión de un acto administrativo mediante otro acto administrativo.

3.2. Competencia.

De acuerdo con el artículo 93 de la Ley 1437 de 2011, le corresponde a la misma autoridad que haya expedido el acto administrativo o a su superior jerárquico o funcional, revocarlo cuando sea manifiestamente opuestos a la constitución o la ley, cuando atenten contra el interés público o social y cuando con aquel se haya causado agravio injustificado a una persona.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

Conforme con lo anterior, las autoridades administrativas se encuentran facultadas para remover del mundo jurídico sus propios actos ya sean de carácter general y acto de contenido particular y concreto, de oficio o a solicitud de parte, por lo que teniendo en cuenta que la Resolución No. 283 de 21 de agosto de 2020, fue proferida por el Rector de la ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, ETITC, se concluye que este Despacho es competente para conocer de la presente solicitud de revocatoria directa.

3.3. Causales de improcedencia de la Revocatoria Directa.

En virtud de la supremacía y la potestad de auto tutela inherente a la administración, ésta tiene la facultad de revisar sus actos y además si encuentra mérito podrá revocarlos. Lo anterior, implica que el acto administrativo a pesar de gozar de presunción de legalidad en cualquier momento puede salir del mundo jurídico, siempre y cuando se configuren las condiciones descritas en la ley para su procedencia.

A su vez, los artículos 94º a 97º del mismo cuerpo legal establece las reglas atinentes a la improcedencia de la solicitud de revocatoria directa, la oportunidad de la misma, los efectos y las reglas de revocación de actos administrativos de carácter particular y concreto.

Ahora bien, para resolver la petición es necesario establecer la procedencia de la presente solicitud, para posteriormente, pasar a resolver de fondo el asunto.

Señala el artículo 94º ibídem expresamente la improcedencia de la solicitud de revocatoria directa de actos administrativos, cuando se configure uno de los dos supuestos de hechos descritos en la norma, esto es, de un lado, cuando la solicitud se fundamente en la causal primera del precitado artículo 93, es decir, se aduzca que el acto administrativo cuya revocación se pretende esté en manifiesta oposición a la Constitución o la ley, y contra el mismo el peticionario haya interpuesto los recursos procedentes y; de otro lado, cuando el término de caducidad del medio de control judicial que pueda proceder en contra del acto administrativo se encuentre precluido, indicando el mencionado artículo lo siguiente:

"ARTICULO 94. IMPROCEDENCIA. *La revocación directa de los actos administrativos a solicitud de parte no procederá por la causal del numeral del artículo anterior cuando el peticionario haya interpuesto los recursos de que dichos actos sean susceptibles, ni en relación con los cuales haya operado la caducidad para su control judicial".*

En el caso concreto, no se advierte expresamente qué causal es la invocada por el servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS** de las contempladas en el artículo 93º del CPACA, por lo que no se encuentra adecuada en un supuesto fáctico concreto alegado por el solicitante, por lo que este Despacho hará el análisis jurídico de procedencia conforme a las deducciones que desde el escrito interpuesto se desprenden.

3.4. La Institución de la Revocatoria Directa dentro del Ordenamiento Jurídico.

Previo a efectuar el análisis de fondo sobre la posibilidad que tiene esta Entidad para revocar el acto administrativo en mención, es preciso contextualizar a la luz de la normatividad esta figura consagrada dentro del ordenamiento jurídico que permite que la administración sustraiga los actos que por las razones determinadas en la Ley se consideran inconvenientes y en este sentido:

El artículo 93º de la Ley 1437 de 2011, establece la posibilidad de que la administración proceda a la revocatoria de un acto propio que ha sido expedido en contra de la Constitución Política o la ley, no esté conforme con el interés público o social y atente contra él, o cuando cause un agravio injustificado a una persona.

Esta disposición encuentra su sustento normativo en el hecho de que Colombia es un Estado Social de Derecho, según las voces del artículo primero de la Carta Política, lo cual significa que las actuaciones del Estado deben estar enmarcadas dentro de un ordenamiento jurídico y un sentido social previamente definidos, que establecen los raseros con los cuales se medirán todas sus actuaciones.

Sobre el particular, el doctrinante VIDAL PERDOMO, sostiene que la revocatoria de los actos obedece a que "la actividad de la administración debe estar permanentemente sujeta al ordenamiento jurídico, esto es, que las normas que ella expida y los actos que realice no vayan en contra de las reglas jurídicas superiores", para agregar luego que "la consecuencia que se deriva de la existencia de este principio es la de que la violación del orden jurídico por un acto administrativo puede dar lugar a su anulación por el juez que ejerce el control legal". VIDAL PERDOMO, JAIME. Derecho Administrativo. Editorial Legis, Ed. 12. Bogotá, Colombia, 2004. Pág. 475.

La revocatoria tiene entonces la facultad de dejar sin efecto, de pleno derecho, los actos administrativos cuestionados cuando se ha incurrido en alguna de las causales de revocatoria, las cuales pueden ser alegadas por la misma administración, o por una parte que tenga interés en ello.

Se debe destacar que este control de legalidad que realiza la administración al evidenciar que uno de sus actos contraría lo establecido dentro de normas jurídicas superiores debe tener justificación en alguna de las tres causales establecidas en el citado artículo.

Ello es así, por cuanto el Estado no puede emitir ningún tipo de acto que no encuentre justificación en norma jurídica previa que lo autorice a incurrir en dicho proceder, lo cual se conoce bajo el nombre de principio de legalidad.

Establecer simplemente la posibilidad de que el Estado contrarie sus actos propios por mero capricho de sus funcionarios contraviene cualquier idea de Estado de Derecho que se tenga, puesto que tal proceder se tomaría arbitrario y aún más lesivo de los intereses de los administrados que lo que podría ser el mantenimiento del acto revocado, puesto que se derivaría en una constante situación de incertidumbre jurídica que concluiría en el caos y la alteración del orden público.

Al respecto, la Corte Constitucional se pronunció mediante Sentencia C-095 del 18 de marzo de 1998, Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara, en la cual sostuvo que:

"La figura de la revocatoria directa de un acto administrativo no forma parte de la vía gubernativa, ni constituye un recurso ordinario, se trata de una decisión soberana y unilateral de la administración en cumplimiento de un deber de revisión del Estado de sus propios actos, que se sustenta en el principio de legalidad, y en los valores fundantes constitucionales a la libertad de los administrados y a la justicia, que le permite rectificar su actuación o decisión sin la necesidad de recurrir al conocimiento de los tribunales contencioso-administrativos".

En este orden de ideas, la legislación en materia contenciosa administrativa no guarda silencio respecto a la posibilidad de que la administración obre por fuera de tales parámetros. Además, se afirma el derecho fundamental de acceso a la justicia para que se entablen todas las acciones judiciales pertinentes que tengan por objeto discutir la legalidad y la justicia de las actuaciones administrativas, contractuales y extracontractuales que emanan del Estado.

Sobre la figura jurídica de la revocatoria directa también la Corte Constitucional ha precisado su concepto, naturaleza y alcance entre otros pronunciamientos, en Sentencia C-835 de 23 de septiembre de 2003, con ponencia del Magistrado Dr. Jaime Araujo Rentería, en la cual se considera lo siguiente:

"Según la legislación vigente, la revocatoria directa, en cuanto acto constitutivo, es una decisión invalidante de otro acto previo, decisión que puede surgir de oficio o a solicitud de parte, y en todo caso, con nuevas consecuencias hacia el futuro. En la primera hipótesis el acto de revocaría lo dictado por el funcionario que haya expedido el acto administrativo a suprimir, o también, su inmediato superior. En la segunda hipótesis, el acto de revocación lo profiere el funcionario competente a instancias del interesado."

(...)

Siendo claro que, con arreglo al carácter subsidiario y supletorio de la primera parte del Código Contencioso Administrativo (art 1), estas causales operan de manera general en el ámbito del derecho administrativo (art. 69 ibídem).

Como modalidad de contradicción, la revocatoria directa es un recurso extraordinario administrativo. nítidamente incompatible con la vía gubernativa y con el silencio administrativo. Recurso que puede interponerse en cualquier tiempo, inclusive en relación con actos en firme, con la subsiguiente ruptura del carácter ejecutivo y ejecutorio del acto administrativo. En concordancia con esto, la decisión que se adopte en relación con la revocatoria directa no es demandable ante el Contencioso Administrativo."

Por su parte, la Jurisprudencia Contencioso Administrativo, también ha precisado el alcance de la Revocación Directa, indicando lo siguiente:

"(...) En nuestro ordenamiento contencioso la revocatoria directa está concebida como una prerrogativa de control de la misma administración sobre sus actos que le permite volver a decidir sobre asuntos ya decididos en procura de corregir en forma directa o a petición de parte las actuaciones lesivas de la constitucionalidad, de la legalidad, o de derechos fundamentales. Dispone el artículo 69º del Código Contencioso Administrativo como causales de revocación de los actos, las siguientes (...)"

De acuerdo con lo anterior, se colige que se trata de una oportunidad excepcional con la cual, en los eventos expresamente señalados en el artículo 93º del CPACA, la administración, de oficio a solicitud de parte puede revisar la legalidad de su actuación y del respectivo acto administrativo que resolvió una situación jurídica general o particular.

3.5. Falsa motivación de la Resolución atacada.

Señala el servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS** que la Resolución 293 de 2020 adolece de Motivación por las razones que él describe en su escrito. Al respecto, el Maestro Libardo Rodríguez nos ilustra:

"La causal llamada en Colombia falsa motivación, comprende dos posibilidades. En primer lugar, puede consistir en que la ley exija unos motivos precisos para tomar una decisión y el funcionario expida el acto sin que esos motivos se hayan presentado en la práctica, caso en el cual se habla de la inexistencia de motivos. Por ejemplo, para el otorgamiento de una pensión de jubilación se requiere la presencia de ciertos requisitos en cuanto a la edad y años de trabajo del jubilado, de manera que si se otorga una pensión a una persona que no ha reunido dichos requisitos, el acto estará viciado por esta causal de ilegalidad. Debe tenerse en cuenta que esta causal de ilegalidad solo tiene eficacia cuando el funcionario ejerce una competencia reglada, caso en el cual las circunstancias de hecho que fundamentan el acto son condiciones de su legalidad. Para el caso de esta causal de falsa motivación, la ley exige unos determinados motivos para emitir el acto administrativo y pese a ello el funcionario expide el acto sin que tal motivación exista en la práctica, por tanto, se reprochan inexistencia de motivos legales o falta de motivos."

El mismo doctrinante plantea una segunda acepción respecto de la falta de motivación: *"En segundo lugar, esta ilegalidad puede consistir en que los motivos invocados por el funcionario para tomar la decisión no han existido realmente, sea desde el punto de vista material, sea desde el punto de vista jurídico. Se habla entonces de la inexistencia de los motivos invocados, de motivos erróneos, o de error de hecho o de derecho en los motivos. Como ejemplo de error de hecho en los motivos podemos citar el caso de un acto de la administración para cuya expedición se invoca como fundamento una solicitud de un particular que no se ha presentado. El error de derecho se presentará cuando el motivo invocado sí existió materialmente, pero ha sido mal apreciado por el funcionario. Por ejemplo, se concede licencia a un empleado accediendo a una solicitud que realmente hizo, pero en la cual solicitaba sus vacaciones."*

3.6. Frente al estudio técnico

Expresa el servidor público que la Resolución 283 de 21 de agosto de 2020, no cuenta con estudio técnico, sin embargo, olvida que, en su desempeño como Coordinador del Grupo de Talento Humano, realizó el estudio de la viabilidad de elevar el área de Gestión de Talento Humano a nivel estratégico, conforme a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual le permite a

todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

Este cambio está respaldado en lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que ha sostenido en sus distintos documentos de orientación como cabeza de sector, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el Talento Humano, conformado por los servidores públicos.

Teniendo en cuenta que MIPG, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano, se hizo necesario, desde la planeación institucional, dar al área de talento humano un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

En este sentido y teniendo en cuenta que, conforme a lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015 y conforme a lo expuesto en el Concepto 303611 de 2019, el acto administrativo que realiza la modificación del manual de funciones debe contener:

“(…)

El propósito principal del empleo. (¿Por qué existe el empleo?)

Las funciones esenciales del empleo.

Nivel de complejidad y responsabilidad del empleo.

Nivel de escolaridad en años de estudios aprobados, títulos y tarjeta profesional, si el ejercicio del cargo lo requiere y la ley que reglamenta su ejercicio si lo exigiere.

Experiencia a acreditar.

Otros factores que influyen para determinar el cargo, como son: habilidades, aptitudes, nivel de esfuerzo y condiciones de trabajo.²

Lo anterior significa que esta es una técnica para el proceso de recolección, ordenamiento y valoración detallada para modificar y actualizar un puesto de trabajo determinado, las funciones esenciales, los requerimientos que se exigen, las condiciones físicas y las habilidades que debe poseer quien lo desempeñe.

Lo anterior significa que esta es una técnica para el proceso de recolección, ordenamiento y valoración detallada para modificar y actualizar un puesto de trabajo determinado, las funciones esenciales, los requerimientos que se exigen, las condiciones físicas y las habilidades que debe poseer quien lo desempeñe.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que en el acto administrativo que dé cuenta de la modificación del manual, se deberá dejar constancia del análisis y la justificación técnica o jurídica pertinente del porqué se requiere realizar ésta; así como los parámetros técnicos anteriormente señalados y la argumentación jurídica correspondiente, si es el caso.

*Es preciso señalar que es viable la modificación del manual de funciones en algunas funciones o requisitos, pero no todas, en razón a que se estaría cambiando el empleo y, por lo tanto, **es procedente considerar que la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales, es procedente, entre otros casos, cuando el respectivo empleo presente vacancia temporal o definitiva.** (…)” (Énfasis fuera del texto)*

Conforme se desprende de la lectura del anterior apartado, es evidente que de la Resolución 283 de 21 de agosto de 2020, deviene el análisis hecho por la alta dirección en el momento de tomar la decisión de realizar la modificación de los empleos, pues como bien lo expresa el título de dicho acto administrativo se dieron dos situaciones jurídicas diferentes (i) Reubicación de dos empleos en la planta administrativas y (ii) modificación del manual de funciones.

Se puede inferir que, la interpretación del servidor público es errada frente a las situaciones jurídicas atrás detalladas, ya que no es lógico que la administración realice la reubicación de unos empleos sin que se ajuste al manual de funciones, por eso la parte resolutive del acto administrativo expresa:

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

“(...)

ARTÍCULO 1º.- REUBICAR los empleos de la planta global de personal administrativo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, así:

Nº	Denominación	Código	Grado	Dependencia de reubicación
1	Profesional Especializado	2028	15	Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Gestión Talento Humano
2	Profesional de Gestión Institucional	2165	13	Vicerrectoría de Investigación Extensión y Transferencia – Extensión y Proyección Social

ARTÍCULO 2º.- MODIFICAR el manual de funciones y competencias laborales, Resolución 293 de 2019, de los siguientes dos (2) empleos del nivel profesional de la planta de personal administrativo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central:

Nº	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Resolución del Manual de Funciones
1	Profesional Especializado	2028	15	Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Gestión Talento Humano	293 de 2019
2	Profesional de Gestión Institucional	2165	13	Vicerrectoría de Investigación Extensión y Transferencia – Extensión y Proyección Social	293 de 2019

“(...)”

Como se evidencia, la parte resolutive contiene situaciones jurídicas diferenciadas y bien definidas, por lo que no se encuentra el yerro descrito por el servidor público Félix Jorge Zea Arias; también debe decirse que los análisis frente a las vacancias de los empleos estaban estudiados y definidos por él, cuando se desempeñó como Coordinador de Gestión de Talento Humano, tanto que proyectó y revisó los actos administrativos de encargo de uno de los empleos que fue reubicado, encargo que solo puede darse por la vacancia del empleo u otra de las situaciones administrativas contempladas en la Ley 909 de 2004.

Por otro lado, y conforme al correo citado por el servidor público del 28 de agosto, en el que fue notificado de la reubicación, es necesario resaltar que el ascenso de grados solo puede darse a través del mérito y para que ello ocurra deberá realizarse concurso de mérito para ascenso, en caso de los empleados de carrera administrativa o para ingresar a empleos de carrera, en caso de los provisionales o particulares que quieran acceder a un empleo dentro de una entidad pública, por lo que podría concluirse que existe un malestar de su parte por no haber accedido a un grado mayor, en contra de la decisión de la administración.

En este sentido, y conforme a las funciones de los empleos, que son netamente administrativas, no se encuentra que exista desmejoramiento de los servidores públicos, pues la reubicación de empleos en una figura de la que goza la entidad pública para la administración de personal, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad.

El servidor público Félix Jorge Zea Arias, fue reubicado con el empleo que ha venido desempeñando desde el momento de su vinculación en la entidad, esto es Profesional de Gestión Institucional, Código 2165, Grado 13; quien cuenta con un perfil idóneo para asumir el cargo, con experiencia de más de 30 años en el Sector Público, en el manejo administrativo en cargos de diferentes niveles, conocedor de la institución de sus procesos y procedimientos, contando con capacidades de ajustar procesos, procedimientos e indicadores, conocedor de los procesos de contratación de personal y supervisión de contratos, todo bajo los lineamientos establecidos por los sistemas de gestión vigentes en la ETITC. Así las cosas, tenemos que el acto del cual se solicita la revocatoria directa no está inmerso en la causal antes descrita.

Finalmente, y con fundamento en lo antes expuesto, este Despacho concluye:

En primer lugar, se resalta que frente a los actos que no son susceptibles de recurso tampoco procede revocatoria directa, pues por su naturaleza no son revocables. En ese sentido, al ser la Resolución No. 283 de 2020 un acto de ejecución, no cabe ningún medio de impugnación, por lo que también desde este punto de vista resulta improcedente la solicitud de revocatoria directa aquí estudiada.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD

IPC

CLASIF. DE INTEGRALIDAD

A

CLASIF. DE DISPONIBILIDAD

1

El Consejo de Estado en sentencia No. 68001-23-33-000-2013-01224-01 de Consejo de Estado - Sala Plena Contenciosa Administrativa - Sección Cuarta, de 13 de octubre de 2016, estimó:

“ACTO ADMINISTRATIVO DEFINITIVO – son los que deciden directa o indirectamente el fondo del asunto o hagan imposible continuar la actuación / ACTO DE EJECUCION

– Se limita a dar cumplimiento a una decisión judicial o administrativa / ACTOS DEMANDABLES – Son las decisiones que concluyen un procedimiento administrativo o hacen imposible la continuación de esa actuación o deciden de fondo el asunto de acuerdo con el artículo 43 del CPACA, los actos definitivos susceptibles de ser demandados ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, son “los que decidan directa o indirectamente el fondo del asunto o hagan imposible continuar la actuación”. Así pues, un acto administrativo subjetivo o acto definitivo particular, es una declaración de voluntad dirigida al ejercicio de la función administrativa, que produce efectos jurídicos, es decir que crea, reconoce, modifica o extingue situaciones jurídicas, mientras que los actos de ejecución se limitan a dar cumplimiento a una decisión judicial o administrativa, sin que pueda afirmarse que de ellos surjan situaciones jurídicas diferentes a las de la sentencia o acto ejecutado. De acuerdo con lo anterior, únicamente las decisiones de la Administración, producto de la conclusión de un procedimiento administrativo o los actos que hacen imposible la continuación de esa actuación o que decidan de fondo el asunto, son susceptibles de control de legalidad por parte de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, lo que, dicho de otra manera, significa que los “actos preparatorios, de trámite y de ejecución que, como tales, se limitan a preparar, impulsar la actuación administrativa, o dar cumplimiento a la decisión no son demandables”

Por otro lado, la Corte Constitucional en Sentencia C-835 de 2003 establece:

“Como modalidad de contradicción, la revocatoria directa es un recurso extraordinario administrativo, nítidamente incompatible con la vía gubernativa y con el silencio administrativo. Recurso que puede interponerse en cualquier tiempo, inclusive en relación con actos en firme, con la subsiguiente ruptura del carácter ejecutivo y ejecutorio del acto administrativo. En concordancia con esto, la decisión que se adopte en relación con la revocatoria directa no es demandable ante el Contencioso Administrativo”

Segundo, no hubo vulneración al debido proceso con la expedición Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, *“Por la cual se ordena la reubicación de unos empleos dentro de la Planta Global Administrativa y se realizan modificaciones a la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”*, por el contrario, la emisión del acto se enmarca dentro del ejercicio de las competencias conferidas a la ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, ETITC, conforme al Acuerdo 05 de 2013 expedido por el Consejo Directivo, al Decreto 902 de 2013, al Decreto 903 de 2013 y a la Ley 909 de 2004 y demás normatividad reglamentaria.

Tercero, no se configuraron las causales de revocatoria directa taxativamente señaladas en el Artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, por todo lo anterior, es pertinente indicar que dentro de las causales taxativamente señaladas en el artículo 93 del CPACA no se adecúan las pretensiones del solicitante. Ciertamente, también por cuanto no se puede predicar la violación al debido proceso de la actuación administrativa cuando la misma se dio bajo el marco normativo y respetando los principios y derechos constitucionales y legales.

Así las cosas, ES IMPROCEDENTE la solicitud de revocatoria directa invocada en contra de la decisión contenida en la Resolución No. 283 del 21 de agosto de 2020, *“Por la cual se ordena la reubicación de unos empleos dentro de la Planta Global Administrativa y se realizan modificaciones a la Resolución No. 293 de 2019, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”*, por las razones antes señaladas.

Ahora bien, no puede dejarse de lado que la figura de la revocatoria directa no es propiamente un recurso y su finalidad no es, ni puede ser, para abrir discusiones u oportunidades procesales en relación con decisiones con carácter de ejecución que le son propias a la administración en ejercicio de su discrecionalidad conforme a los principios de la función pública y a las necesidades del servicio. Frente a la revocatoria o revocación directa, hoy establecida en los artículos 93 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, se ha pronunciado la jurisprudencia, incluyendo las altas cortes destacando esta circunstancia. Al respecto la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 5 de mayo de 1981, indica sobre la revocatoria directa que:

“Esta institución no es propiamente un recurso de la vía gubernativa (como lo son el de reconsideración o reposición, y el jerárquico o de apelación), sino una enmienda o medida

correctiva, espontanea o provocada, de las trasgresiones del orden jurídico en que puede incurrir la administración con sus actos. (...)"

Conviene observar esto: la "revocación directa" en la forma que la concibe el artículo 21º antes copiado involucra ingredientes de la nulidad, de la revocación propiamente dicha, e introduce, adicionalmente, una solución de equidad. Por lo que respecta a la extinción del acto derivada de su oposición manifiesta con la Constitución o la ley, la figura equivale a lo que la mayoría de la doctrina actual reputa como nulidad, consistente en la invalidez de un acto en razón de su ilegalidad, invalidez que es declarada por el juez de lo contencioso.

(...)

De lo anterior, resulta que en nuestro derecho positivo la institución de la "revocación directa" ofrece connotaciones especiales que no se ajustan exactamente a los prototipos de la doctrina en boga.

(...)"

Sobre el particular también ha establecido la Corte Constitucional que:

"La revocatoria no hace parte de la vía gubernativa ni es un recurso administrativo ordinario; se trata de un procedimiento específico de control de la misma administración sobre sus actos, en el que puede participar el interesado.

(...)

La revocatoria directa asegura un instrumento gubernativo para obtener en cualquier tiempo el restablecimiento del derecho conculcado y que la Administración mantenga la vigencia y el vigor el ordenamiento jurídico (...)"3. (Subrayado y negrillas fuera del texto)

En similar sentido se ha pronunciado el Consejo de Estado al indicar que:

"La revocatoria directa es un instituto jurídico en virtud del cual la Administración, de oficio o a solicitud de parte, deja sin efectos los actos expedidos por ella misma, en razón de las causales expresa y especialmente previstas en la ley. En nuestro ordenamiento esta figura no tiene una naturaleza jurídica definida. No obstante, del examen de la normativa positiva que la regula (artículos 69 a 74 del Código Contencioso Administrativo) se puede concluir que tiene dos modalidades: de un lado, como mecanismo de utilización directa por parte del sujeto pasivo del acto frente a la autoridad que lo produjo o ante su inmediato superior y, de otro, como medida unilateral de la Administración para dejar sin efecto decisiones adoptadas por ella misma. En el primer caso, se trata de un mecanismo procedimental similar a los recursos típicos de las actuaciones administrativas, pero con unas oportunidades y procedimientos diversos, razón por la cual esta modalidad se califica por algunos como un recurso extraordinario. Su carácter de recurso, en sentido amplio, se da al ser una forma para procurar que el organismo que expidió el acto lo revise por las causales que la ley consagra especialmente para ello. Su condición de extraordinario, se desprende del hecho de que formal o técnicamente se situó por fuera del procedimiento administrativo, independientemente de que este haya concluido o no, y de forma alternativa e incompatible con los recursos constitutivos de la vía gubernativa (llamados recursos ordinarios), con los cuales se diferencia en los aspectos procedimentales básicos. En el segundo caso, es un mecanismo ya no alternativo sino adicional al de la vía gubernativa, del que puede hacer uso la Administración de manera oficiosa, bajo ciertas circunstancias y limitaciones, para revisar y corregir la manifiesta antijuridicidad, inconveniencia, o el agravio injustificado que cause alguno de sus actos administrativos. Es, en efecto, un mecanismo unilateral de la administración otorgado por el legislador, con el fin de revisar sus propias actuaciones y, dentro del contexto de la actuación oficiosa, sacar del tránsito jurídico decisiones por ella misma adoptadas."

De lo establecido por la jurisprudencia que se acaba de citar es claro que, si bien la naturaleza de la revocatoria directa no está del todo definida y comparte características con otras figuras como la nulidad, lo cierto es que su objetivo no es sustituir instancias no previstas en la Ley ni prolongar las discusiones jurídicas que se den en el marco de las actuaciones. La revocatoria directa es un mecanismo extraordinario, establecido inicialmente para que la propia autoridad pueda corregir o

enmendar yerros que se enmarquen específicamente en las causales previstas legalmente, no para que los sujetos pasivos de la decisión revivan términos ni oportunidades procesales y discutan cualquier elemento de las decisiones intentando forzar la discusión en alguna de las causales taxativas.

Por lo tanto, la solicitud del servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS**, resulta a todas luces improcedente y debe rechazarse.

En consideración a los argumentos esbozados en la parte considerativa y en mérito de lo expuesto.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º Negar por improcedente la solicitud de revocación directa interpuesta por el servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS** contra la Resolución 283 del 21 de agosto de 2020, por las razones descritas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2º Notificar el contenido del presente acto administrativo al servidor público **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS**.

ARTÍCULO 3º Contra la presente decisión no proceden recursos.

ARTÍCULO 4º La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., el 24 de septiembre de 2020.

EL RECTOR,



Hno. ARIOSTO ARDILA SILVA

Revisó:

Jorge Herrera, Asesor de Rectoría
Ariel Tovar Gómez, Vicerrector Administrativo y Financiero
Edgar Mauricio López Lizarazo, Secretario General

Proyectó y revisó:

Edgar Mauricio López Lizarazo, Secretario General.
Viviana Paola Pulido Suárez, Profesional de Gestión Jurídica.