

LA INCIDENCIA PRESUPUESTAL DE LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL SECTOR DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DEL DISTRITO CAPITAL PARA EL PERIODO 2012-2016, DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO ENMARCADA EN EL PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ HUMANA

YASMIN ELENA GUTIERREZ LEAL

CÓDIGO: 4401420



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN
BOGOTÁ D.C.**

2013

LA INCIDENCIA PRESUPUESTAL DE LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL SECTOR DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DEL DISTRITO CAPITAL PARA EL PERIODO 2012-2016, DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO ENMARCADA EN EL PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ HUMANA

RESUMEN

A lo largo de la historia se ha hablado en todo el mundo del Derecho al Trabajo y su legitimidad en cada uno de los países se ha establecido por medio de diferentes tratados, pactos, acuerdos y convenios concertados entre los países miembros de las diferentes organizaciones entre las que se encuentran la Organización de Naciones Unidas - ONU, la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la Convención Americana de Derechos Humanos.

En Colombia se consagra el Derecho al trabajo a partir de la Constitución de 1991 en donde se estipulan los principios mínimos que como país se contemplan en cuanto al Derecho al trabajo dando cumplimiento a los diferentes acuerdos internacionales.

De la misma manera, al abordar la palabra trabajo como derecho fundamental se han desprendido una serie de conceptos tales como “trabajo digno” y “trabajo decente”, que son básicamente conceptos para orientar a los diferentes gobiernos en cuanto a las políticas que deben implementar para que se mantenga la igualdad, la libertad, la seguridad, la equidad y la dignidad humana, velando siempre porque los trabajadores cuenten con condiciones mínimas tales como oportunidades de empleo, oportunidad de percibir unos ingresos y la oportunidad a tener para ellos y sus familias el acceso a la protección y la seguridad social.

En el caso de Bogotá, la actual administración en cabeza del Alcalde Mayor, Dr. Gustavo Petro, han incluido como meta prioritaria en el Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016”, la implementación de la Política Pública de dignificación y formalización del empleo en el Distrito Capital y en lo que tiene que ver específicamente en el sector público, desde el año 2012 se ha establecido un

cronograma de trabajo con las diferentes entidades que conforman la Administración Distrital en pro de mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas que se encuentran vinculadas a la administración distrital, específicamente por contrato de prestación de servicios sin que esto altere las finanzas públicas de la ciudad y el presupuesto asignado a cada una de las entidades.

Palabras Clave

Trabajo, trabajo decente, trabajo digno, empleo, política pública, Administración Distrital, estudios técnicos y cargas de trabajo.

ABSTRACT

Throughout history has spoken worldwide Right to Work and legitimacy in each of the countries has been established by various treaties, pacts, agreements and conventions concluded between the countries members of the various organizations between which include the United Nations - UN International Labour Organization - ILO and the American Convention on Human Rights.

In Colombia enshrines the right to work from the 1991 Constitution which stipulates the minimum principles as a country referred to in terms of right to work in compliance with the various international agreements.

Similarly, in addressing the fundamental right word work have broken a number of concepts such as "good work" and "decent work", which are basically concepts to guide the various governments on policies to be implemented to further equality, freedom, security, equity and human dignity, while ensuring that workers have minimum conditions such as employment opportunities, income earning opportunity and a chance to have for themselves and their families access to social protection and safety.

In the case of Bogotá, the current administration headed by Mayor Dr. Gustavo Petro, have been included as a priority in the development plan "Human Bogotá 2012-2016", the implementation of the Public Policy and formalization of employment dignity

in the Capital District and what it has to do specifically in the public sector since 2012 has established a work schedule with the various entities that make up the District Administration towards improving the conditions and quality of life people who are linked to the district administration, specifically services contract without altering the city's public finances and the budget allocated to each of the entities.

Key Words

Work, decent work, decent work, employment, public policy, District Administration, technical studies and workloads.

INTRODUCCIÓN

A través de la historia se ha hablado en todo el mundo del Derecho al Trabajo y su legitimidad en cada uno de los países se ha establecido por medio de diferentes tratados, pactos, acuerdos y convenios concertados entre los países miembros de las diferentes organizaciones entre las que se encuentran la Organización de Naciones Unidas - ONU, la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la Convención Americana de Derechos Humanos.

En primer lugar el trabajo es un derecho fundamental e internacional enmarcado así por todos los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que el derecho al trabajo así como los demás derechos fundamentales se “(...) *desprenden de la dignidad inherente a la persona humana*” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1966). Es así que podemos asegurar que cualquier persona para poder vivir con dignidad debe tener un trabajo que garantice su mínimo vital de supervivencia con condiciones equitativas, de igualdad y de reconocimiento por parte no solo de los que requieren de su trabajo sino de su círculo social como la familia y la comunidad en donde habita y aporta como persona, dado que:

“(...) la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda la sociedad, en razón no solo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionana a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden”. (Organización Internacional del Trabajo, 1988).

A su vez el (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Protocolo de San Salvador, 1988), consagra en el artículo 6 el derecho al trabajo y el compromiso de los Estados partes de *“adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial a las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional”* de igual manera, en el artículo 7 de este mismo Protocolo reconocen que el derecho al trabajo incluye el goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, por lo cual los Estados deben garantizar a través de sus legislaciones condiciones tales como remuneración digna y justa, escogencia de la actividad, al ascenso dentro de su trabajo, estabilidad laboral, la seguridad en riesgos laborales, restricción de trabajo peligroso a los menores de edad, la limitación razonables de las horas laborales y el descanso y disfrute del tiempo libre, así como de las vacaciones pagadas. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1988)

En cuanto a las normas internacionales del trabajo una de las organizaciones que más se ha preocupado por su recopilación es la OIT, para lo cual se creó la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en donde participan diferentes actores sociales como lo son representantes de los gobiernos, los gremios y los sindicatos de cada país buscando como fin la adopción, interpretación de dicha normatividad y así asegurar su cumplimiento.

En nuestro país los convenios que se han ratificado de la OIT hacen parte del ordenamiento interno según lo consagra el artículo 53 de la Constitución Nacional en donde reza que:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad

de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (...) (Constitución Política de Colombia, 2009).

Es decir, nuestra carta magna estipula los principios mínimos que como país se contemplan en cuanto al Derecho al trabajo dando cumplimiento a los diferentes acuerdos internacionales.

Para el año 2009 Colombia había ratificado aproximadamente 60 convenios laborales, de los cuales ocho de estos se consideran como fundamentales para garantizar el trabajo decente, los convenios ratificados por Colombia se clasifican en los siguientes temas: Derechos Humanos Fundamentales, Empleo, Administración del trabajo, Condiciones de trabajo, Seguridad Social, Trabajo de los Menores y Categorías Especiales de Trabajadores. (Procuraduría General de la Nación, 2011, pág. 167)

No obstante, según algunos especialistas en la materia aunque Colombia es uno de los países que más convenios ha ratificado, es también uno de los países que más está incumpliendo en materia laboral.

Sin embargo, cuando se habla de trabajo se usan ciertos conceptos que en la vida cotidiana no se entienden pero que se exigen como derechos en las diferentes implementaciones de políticas públicas de los gobiernos con el fin de se vea “(...) *fortalecida por la apropiación que los actores sociales hagan de iniciativas internacionales políticamente vinculantes y que la efectividad de las políticas públicas depende de que tan adecuado sea el enfoque con el que se elaboren*” (Procuraduría General de la Nación, 2011, pág. 21).

En el caso de Colombia en la última década se ha tratado de establecer y diferenciar el concepto de trabajo decente y trabajo digno.

Según el libro sobre Trabajo Digno y Decente en Colombia publicado por la Procuraduría General de la Nación en el año 2011, el concepto de trabajo decente

empezó a ser usado apenas en junio de 1999 por el entonces director general de la OIT, Juan Somavia, en donde en su primer reporte a la Conferencia Internacional del Trabajo en ese mismo año aseguró que *“el mundo se encontraba en un periodo de adaptación a una economía naciente, caracterizada por el surgimiento de modelos inequitativos de distribución de las riquezas, y que a raíz de la creciente desigualdad aquel era un periodo de inestabilidad”* planteando así desde ese contexto *“(…) que la orientación política, técnica y orgánica de la OIT tendría que adaptarse a nuevos retos, y ese giro estratégico consistiría, justamente, en adoptar como objetivo principal la promoción del trabajo decente”* (Procuraduría General de la Nación, 2011, pág. 22).

Es así que desde entonces la OIT ha acogido el concepto de trabajo decente refiriéndose a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de que *“puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”* (OIT, 1999), mediante cuatro objetivos estratégicos que son: las oportunidades de empleo y de ingresos, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

En Colombia por medio de diferentes grupos de la sociedad y de investigación como lo es el Centro de Investigación Sociojurídicas de la Universidad de los Andes (Cijus), han manifestado y profundizado para el interior del país estos cuatro objetivos de la siguiente manera:

1. **Oportunidades de empleo y de ingresos** se clasifican en tres aspectos: Oportunidades de empleo, la aceptabilidad de la remuneración y las condiciones de trabajo.
2. **Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo** en donde se refieren básicamente al trabajo infantil, a la discriminación laboral, a la inestabilidad laboral y al trabajo forzado.
3. **Protección social:** como su nombre lo indica se refiere a la protección social de los trabajadores y sus familias, así como la seguridad física en el lugar de trabajo.

4. **Diálogo social:** se refiere a la expresión de la democracia por parte de los trabajadores en donde se agrupan en organizaciones sindicales, así como a la participación activa en estos diálogos de los empleadores y el estado.
(Universidad de los Andes Facultad de Derecho , 2008)

Como conclusión de lo que es el concepto de trabajo decente se puede indicar que los cuatro objetivos planteados por la OIT desde el año 1999 y en Colombia con lo expresado por el Centro de Investigación Sociojurídicas de la Universidad de los Andes desde al año 2008 y otros actores sociales que han participado al respecto, que básicamente la interacción de estos cuatro objetivos deben reflejarse en la cooperación y coordinación entre políticas laborales, económicas y sociales, con el fin de que sirvan como insumo para enfrentar los retos que en materia laboral países como Colombia tiene, dado que estos son el principal motor para reducir la pobreza e incrementar la productividad de las empresas de manera equitativa y sostenible tanto para hombres como para mujeres independientemente del sector al que pertenezcan. (Procuraduría General de la Nación, 2011, pág. 32).

En cuanto al concepto de Trabajo Digno, en Colombia se encuentra constitucionalmente establecido, dado que a partir de la Constitución Nacional de 1991 la palabra trabajo como tal adquirió mayor importancia y relevancia en el ámbito nacional, ya que se reconoció como principio, deber y derecho. (Procuraduría General de la Nación, 2011, pág. 33).

El reconocimiento del principio al trabajo se contempla desde el preámbulo de la constitución nacional en donde reza como uno de sus fines, que:

El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes (...) el trabajo, (...). (Constitución Política de Colombia, 2009, pág. 1)

A su vez, en el artículo primero se señala a la dignidad humana y al trabajo, entre otros como fundamentos del Estado Social de Derecho, así:

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (Constitución Política de Colombia, 2009, pág. 1).

Esto quiere decir que efectivamente nuestra Constitución ampara no solo el Derecho al trabajo sino a la dignidad humana y además lo contempla como deber de cada uno de los ciudadanos para así proyectar su calidad de vida y de participación como actor social y económico en el país.

Es así que en los artículos 25 y 53 de la Constitución el trabajo se reconoce como deber y derecho de la siguiente manera: artículo 25 *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. **Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas**”*. (Constitución Política de Colombia, 2009, pág. 4) *negrilla fuera de texto.*

artículo 53:

(...) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia, 2009, pág. 14).

De la igual forma, otros estamentos como la Corte Constitucional en varias de las sentencias aplicadas al trabajo digno se refieren a la dignidad del trabajo como derecho fundamental y afirman que no puede existir trabajo digno si antes no hay claridad sobre lo que es y debe ser la dignidad humana, refiriéndose al

valor de la persona como tal, libre, autónoma, capaz de tomar decisiones por sí misma y no dejándose persuadir para un fin específico que altere su integridad como ser humano.

En tal sentido las dos vías en que se puede identificar el trabajo como digno en nuestro país se expresa como ya lo mencioné en la Constitución Nacional y la otra expresamente a la dignidad humana como derecho fundamental e internacional invocado por las diferentes organizaciones que defienden el trabajo y las personas.

Una de las sentencias expedida por la Corte Constitucional que declara que los componentes del trabajo digno enmarcados en la jurisprudencia colombiana, son los contemplados tanto en el artículo 25 como en el 53 de nuestra carta magna, es la Sentencia T-457 de 1992 y se resumen de la siguiente manera:

- 1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores** que se refiere básicamente a la igualdad con que se deben tratar a los diferentes miembros de una sociedad trabajadora y las condiciones laborales sin discriminación por determinadas condiciones ya sean físicas, sociales, culturales, entre otras.
- 2. Remuneración mínima vital y móvil** que se refiere básicamente a que el salario o remuneración de un trabajador por la realización de un trabajo debe ser proporcional y/o equivalente a la calidad y cantidad del trabajo.

“(...) El carácter de vital hace alusión a que la fuerza que el trabajador utiliza en beneficio de su patrón debe ser compensada a través de una remuneración que le permita llevar una vida digna (...) “La movilidad, por su parte, ha sido entendida como el derecho que le asiste al trabajador para que el poder adquisitivo de sus salarios se mantenga en el tiempo, lo cual no implica que siempre se le deba hacer un incremento salarial” (Procuraduría General de la Nación, 2011, pág. 38).

- 3. Estabilidad en el empleo** que se refiere básicamente a la permanencia que un trabajador puede tener en su trabajo y a la confianza que se le da por el correcto desempeño de sus labores, así como a la permanencia que deben tener las personas que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, como es

personas en condición de discapacidad, mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical o las personas con VIH.

4. **Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales** que se refiere básicamente a que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos laborales establecidos y consagrados plenamente en la constitución.
5. **In dubio pro operario** que se refiere básicamente a que en derecho laboral la interpretación de las normas debe estar dada a la que beneficie más al trabajador.
6. **Primacía de la realidad sobre las formas** que se refiere básicamente a que las formalidades en las normas no deben desconocer el derecho a los trabajadores, es decir no se debe desvirtuar la realidad de las relaciones laborales expresamente establecidas.
7. **Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso** que se refiere básicamente a que la persona como tal es valiosa y por ende tiene el derecho a ser capacitada con el fin de que esté mejor preparada y así cuente con oportunidades para permanecer y ascender al interior de la organización. De la misma manera, debe contar con tiempos de descanso debidamente establecidos y a la protección social de ella y su familia. (Corte Constitucional, 1992).

Es por esta razón que en nuestro país, ciudades como Bogotá en los últimos años se han preocupado por garantizar que los ciudadanos y sus familias cuenten con el derecho a obtener un trabajo en condiciones dignas, decentes, seguras con igualdad de oportunidades y de contar con protección y seguridad social.

La actual administración en cabeza del Alcalde Mayor, Dr. Gustavo Petro, han incluido como meta prioritaria en el Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016”, la implementación de la Política Pública de dignificación y formalización del empleo en el Distrito Capital y en lo que tiene que ver específicamente en el sector público, desde el

año 2012 se ha establecido un cronograma de trabajo con las diferentes entidades que conforman la Administración Distrital en pro de mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas que se encuentran allí vinculadas, específicamente por contrato de prestación de servicios sin que esto altere las finanzas públicas de la ciudad y el presupuesto asignado a cada una de las entidades.

Pero ¿Cuál es la incidencia presupuestal que tiene la formalización del empleo público en la ciudad, específicamente en el sector de Cultura, Recreación y Deporte del Distrito Capital para el periodo 2012-2016, de acuerdo con la Política de Dignificación del empleo público enmarcada en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana?, ¿cuáles son las variables de formalización del empleo público?, y ¿cuál será la proyectar presupuestal que tiene la formalización del empleo público en este sector?.

LA INCIDENCIA PRESUPUESTAL DE LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL SECTOR DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DEL DISTRITO CAPITAL PARA EL PERIODO 2012-2016, DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO ENMARCADA EN EL PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ HUMANA

Política Pública de Dignificación del Empleo Público en Bogotá

En la introducción de este ensayo se ha mencionado de manera general diferentes conceptos que abordan el tema del trabajo digno y decente, tanto a nivel internacional como a nivel nacional.

En este sentido se ha establecido la importancia que tiene diferenciar estos dos conceptos de trabajo decente y trabajo digno, con el fin de iniciar a hablar sobre la dignificación y formalización del empleo público en el Distrito Capital en el marco de lo contemplado en el actual Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016” respecto a la implementación de la Política Pública de dignificación y formalización del empleo público en la ciudad.

El actual Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Humana 2012-2016”, busca que la ciudad implemente una política pública en este sentido mediante la aplicación de diferentes estrategias, programas y proyectos los cuales están agrupados en tres grandes ejes, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de los bogotanos y para ello cuenta con elementos claves como las finanzas públicas, el respaldo ciudadano y de manera fundamental el tejido institucional que debe responder de manera integral a todas las acciones que materialicen las metas del plan.

Dentro de los tres ejes estratégicos se encuentra el eje 1 *“Una ciudad que supera la segregación y la discriminación: El ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo”* en el cual se encuentra contemplado el programa de trabajo decente y digno, por medio del cual se piensa elaborar la política distrital de trabajo decente y formalización del empleo, dejando de un lado las brechas que dificultan a la ciudadanía alcanzar un empleo de calidad. Es así que el Concejo de Bogotá en el Acuerdo No. 489 de Junio del 2012 de adopción del Plan de Desarrollo definió uno de los objetivos de este eje así:

“Generar trabajo decente y digno como el principal, mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos. El trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado (...).” (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2012, pág. 3)

Otro de los tres ejes se refiere a la Defensa y Fortalecimiento de lo Público, y en la exposición de motivos del acuerdo mediante el cual se presenta el plan a la ciudadanía y sus instituciones el gobierno de la ciudad se plantea claramente que:

“La estructura administrativa distrital se fortalecerá a partir de la formalización y dignificación del empleo distrital, modificando y ajustando las plantas de personal, así como los procesos y procedimientos de la gestión pública, adaptándolos a nuevas tecnologías para el uso e intercambio de información, comunicación y conocimiento”. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012).

Por tal motivo, y siendo concordante con la implementación de esta política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital entidad del Sector Gestión Pública, que dentro de su objetivo general contempla el orientar, diseñar, evaluar y ejecutar políticas y programas laborales en el Distrito Capital, así como entre sus funciones se establece el velar por la adecuada implementación de las normas relacionadas con la carrera administrativa, el empleo público, la gerencia pública y demás componentes y sistemas de ley en el marco de la ley 909 de 2004, (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, 2013), desde al año 2012 estableció un cronograma de acción integrado por cinco fases en donde se contempla los tiempos determinados para llevar a cabo la formalización del empleo público en Bogotá, la cual detallo continuación:

Gráfica No. 1:



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – Presentación de Dignificación a enero 31 de 2013

Estas fases se refieren básicamente al querer de la Administración Distrital para cumplir con la meta de dignificación contemplada en el plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016”. Desde el año 2012 hasta la fecha los 13 sectores que pertenecen a la Administración Distrital están llevando a cabo la implementación de la primera fase llamada “Estudios de Cargas” que comprende la formulación de directrices y lineamientos, el diagnóstico situacional de cada sector, así mismo están recibiendo capacitación y acompañamiento, con el fin de que presenten los avances de los estudios de cargas de trabajo, que es el último paso de esta primera fase.

Es de tener en cuenta lo contemplado en el artículo 125 de la Constitución Política, en donde se indica que los empleos en los órganos y entidades del Estado son por regla general de carrera y dispone 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. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes(...). (Constitución Política de Colombia, 2009)

Así mismo, 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”* es la norma reguladora del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia y es aplicable a los empleados que prestan sus servicios en las diferentes entidades Distritales. (Comisión Nacional del Servicio Civil y Escuela Superior de Administración Pública, 2011).

Lo que busca la Administración Distrital con la implementación de la Política de Dignificación del Empleo Público es como lo mencionó el actual Alcalde Mayor de Bogotá, Dr. Gustavo Petro, en su programa de gobierno es suprimir cualquier clase de contratación precaria de los trabajadores vinculados a la administración distrital:

“(...) Institucionalizaré el trabajo decente y digno. Eso significa suprimir la contratación precaria de trabajadores en las entidades distritales y normalizar las plantas de personal, garantizando la plena aplicación de los procedimientos meritocráticos y de carrera administrativa para la vinculación de los servidores públicos distritales con respeto por sus derechos laborales (...). (Progresistas - Petro Alcalde 2012-2015 - Programa de Gobierno).

En la actualidad, existen aproximadamente 36.543 *personas vinculadas a la Administración Distrital por Contratos de Prestación de Servicios, ejerciendo funciones que en su mayoría se podrán catalogar como permanentes, y es esta una de las

* Información tomada del Sistema General de Información Administrativa – SIGIA septiembre de 2013.

razones por las cuales las entidades están realizando los respectivos estudios de cargas laborales para definir con que planta cuentan y qué planta necesitan para satisfacer las diferentes necesidades de la población bogotana y de ser el caso las personas que se encuentran vinculadas bajo esta modalidad de contratación puedan hacer parte de las plantas de personal permanente, aplicando claro está la normatividad vigente sobre el ingreso a los empleos de carrera administrativa, dado que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-614 del 2 de septiembre de 2009 declaró exequible el último inciso del artículo 2º del Decreto Ley 2400 de 1968, donde dispuso que por regla general, los empleos públicos que demanden el ejercicio de funciones permanentes deberán ser creados en las correspondientes plantas de personal.

“(...) es lógico inferir que el ejercicio de funciones permanentes en la administración exige la creación de empleos públicos que deben ser ocupados por servidores públicos y no ejecutados a través de contratos con vigencia temporal, que alteren derechos a la igualdad de oportunidades de los trabajadores, de acceso al servicio público por mérito y de remuneración en proporción al salario. En conclusión, (...) la Corte encuentra ajustado a la Constitución que el legislador haya prohibido a la administración pública celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente, porque para ello se requiere crear los empleos correspondientes (...)”.
(Corte Constitucional de Colombia, 2009).

Con el fin de iniciar el contexto de Bogotá respecto al Sector de Cultura, Recreación y Deporte, es preciso mencionar que la Administración Distrital está conformada actualmente por 13 sectores y 68 entidades, así:

Tabla No. 1: Conformación por sector de la Administración Distrital

SECTOR	SECTOR ADMINISTRATIVO
	GESTIÓN PÚBLICA
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA GENERAL
SECTOR CENTRAL	D.A. SERVICIO CIVIL DISTRITAL
	GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DE GOBIERNO
SECTOR CENTRAL	D. A. DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO
SECTOR DESCENTRALIZADO	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL
SECTOR DESCENTRALIZADO	FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD
SECTOR DESCENTRALIZADO	FONDO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS - FOPAE
SECTOR CENTRAL	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO DE BOMBEROS DE BOGOTÁ
	HACIENDA
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DE HACIENDA
SECTOR DESCENTRALIZADO	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
SECTOR DESCENTRALIZADO	FDO. DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES - FONCEP
SECTOR DESCENTRALIZADO	LOTERÍA DE BOGOTÁ
	PLANEACIÓN
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN
	DESARROLLO ECONÓMICO
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO
SECTOR DESCENTRALIZADO	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO
SECTOR DESCENTRALIZADO	INSTIT. PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES
	EDUCACIÓN
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SECTOR DESCENTRALIZADO	IDEP
SECTOR DESCENTRALIZADO	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
	SALUD
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DE SALUD
SECTOR DESCENTRALIZADO	22 Hospitales
	INTEGRACIÓN SOCIAL
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL
SECTOR DESCENTRALIZADO	IDIPRON
	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
SECTOR DESCENTRALIZADO	INS. DTAL. RECREACIÓN Y EL DEPORTE
SECTOR DESCENTRALIZADO	INS. DTAL. DE LAS ARTES IDARTES
SECTOR DESCENTRALIZADO	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ
SECTOR DESCENTRALIZADO	INSTI. DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL - IDPC
SECTOR DESCENTRALIZADO	F. GILBERTO ALZATE AVENDAÑO
SECTOR DESCENTRALIZADO	CANAL CAPITAL
	AMBIENTE
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DISTRITAL DEL AMBIENTE
SECTOR DESCENTRALIZADO	JARDÍN B. JOSÉ CELESTINO MUTIS
	MOVILIDAD
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD
SECTOR DESCENTRALIZADO	U. ADMIN. ESP. DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL
SECTOR DESCENTRALIZADO	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO
SECTOR DESCENTRALIZADO	TRANSMILENIO
	HABITAT
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DISTRITAL DEL HABITAT
SECTOR DESCENTRALIZADO	METROVIENDA
SECTOR DESCENTRALIZADO	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO
SECTOR DESCENTRALIZADO	CAJA DE VIVIENDA POPULAR
SECTOR DESCENTRALIZADO	EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA
SECTOR DESCENTRALIZADO	UNIDAD ADITIVA. ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP
	MUJER
SECTOR CENTRAL	SECRETARÍA DE LA MUJER
	SECTOR CONTROL Y CONCEJO
ENTE DE CONTROL	CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.
ENTE DE CONTROL	CONTRALORIA DISTRITAL
ENTE DE CONTROL	PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.
ENTE DE CONTROL	VEEDURÍA DISTRITAL

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital– SIGIA (Sistema General de Información

Administrativa) septiembre de 2013

El presente ensayo tiene como referencia el análisis de información de la implementación del empleo público en Bogotá contemplado en el Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016”, en el Sector de Cultura, Recreación y Deporte, específicamente en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, perteneciente al nivel central de la Administración Distrital y el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, dado que de las siete entidades que conforman el sector, están dos entidades son las que a la fecha ya tienen radicados y aprobados los respectivos estudios de cargas laborales en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con el fin de que posteriormente se defina la posibilidad de la creación de la planta permanente en el marco de la fase I “Estudios de Cargas” del cronograma establecido para tal fin.

Aquí también se empezará a determinar las variables que inciden de manera presupuestal en el cumplimiento de la meta de dignificación del empleo público en dicho sector.

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte es un organismo del sector central con autonomía administrativa y financiera, creado a través del Acuerdo 257 de 2006, la cual tiene por objeto orientar y liderar la formulación concertada de políticas, planes y programas en los campos cultural, patrimonial, recreativo y deportivo del Distrito Capital en coordinación con la Secretaría Distrital de Planeación y con la participación de las entidades a ella adscritas y vinculadas y la sociedad civil, así mismo es quién lidera y encabeza el sector. (Secretaría de Cultura Recreación y Deporte, 2009).

A su vez el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, es un establecimiento público del orden distrital, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de cuyo sector hace parte integrante, tiene por objeto la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos culturales de los habitantes del Distrito Capital, en lo relacionado con la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de las áreas artísticas de literatura, artes

plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.

Como se menciona en el estudio técnico de cargas de trabajo, radicado por IDARTES en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el año 2012, el sector Cultura, Recreación y Deporte,

(...) tiene una gran dinámica en el proceso de definición de las políticas del Sistema Distrital de Arte, Cultura y Patrimonio creado mediante Decreto 627 de 2007 y 455 de 2009 asumido para adoptar las políticas y ejecutarlas en las diferentes áreas artísticas, en la cultura y el patrimonio otorga un alto grado de gobernabilidad sectorial, se constituye en un modelo a imitar en otras instituciones del gobierno de los órdenes nacional, departamental o municipal en Colombia y cualifica el espíritu de la nueva gestión pública, una de cuyas características es la participación social en las decisiones de política y en el control de las acciones de los gobernantes, en contraste con el carácter autor referido del modelo burocrático tradicional. (Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, 2012, pág. 14)

Por lo cual se puede entender que este sector al igual que los demás sectores de la Administración Distrital son de bastante relevancia para el normal funcionamiento de la ciudad y es este sector quién atiende de manera prioritaria las necesidades artísticas y recreativas de los ciudadanos, es por esta razón que el recurso humano se hace tan importante para la atención de dichas necesidades porque son ellos quienes dan vida a las entidades y materializan las diferentes políticas públicas enmarcadas en los planes de desarrollo.

Por tal razón, y siendo coherentes con la meta planteada por el Gobierno Distrital respecto a la dignificación del empleo público en el Distrito, la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte y el Instituto Distrital de Artes – IDARTES decidieron realizar un estudio exhaustivo de las cargas de trabajo al interior de cada una de estas entidades, los cuales radicaron entre el año 2012 y 2013. Dichos estudios contemplan el número

de personas que se requieren para el normal funcionamiento en cada una de las dependencias que las comprenden.

En el caso de IDARTES el siguiente cuadro muestra la planta proyectada de empleos con los que deberá contar el Instituto para su normal funcionamiento y cumplimiento de sus objetivos institucionales:

Tabla No. 2: Planta proyectada de empleos IDARTES

Nivel Jerárquico	Planta Actual	Nuevos Empleos	Planta Propuesta
Nivel Directivo	11	1	12
Nivel Asesor	4	3	7
Nivel profesional	26	73	99
Nivel Técnico	1	30	31
Nivel Asistencial	15	36	51
Total	57	143	200

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por IDARTES en el año 2012.

El estudio arroja un incremento de 143 empleos en la planta de personal del Instituto, el aumento más significativo corresponde al nivel profesional con 73 empleos, seguido del nivel técnico con 30 empleos. De los nuevos empleos de los niveles profesional y técnico corresponden al área misional 58 y 20 respectivamente. (Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, 2012, pág. 75)

En el caso de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte el siguiente cuadro muestra la planta proyectada de empleos con los que deberá contar la Secretaría para su normal funcionamiento y cumplimiento de sus objetivos institucionales:

Tabla No. 3: Planta proyectada de empleos SDCRD

Nivel Jerárquico	Planta Actual	Nuevos Empleos	Planta Propuesta
Nivel Directivo	17	2	19
Nivel Asesor	9	-3	6
Nivel profesional	27	138	165
Nivel Técnico	2	20	22
Nivel Asistencial	38	3	41
Total	93	160	253

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por la SCRCD en el año 2012.

El estudio arroja un incremento de 163 empleos en la planta de personal de la Secretaría y la supresión de 3 pertenecientes al nivel asesor, el aumento más significativo corresponde al nivel profesional con 138 empleos, seguido del nivel asistencial con 3 empleos. (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, 2013).

Según los estudios de cargas de trabajo radicado por estas dos entidades, los resultados reflejan una necesidad excepcional de cargos para el debido cumplimiento de las funciones asignadas y de su misionalidad como entidades distritales legalmente constituidas y conformadas.

Es así, como se puede evidenciar la necesidad no solo de crear cargos por crearlos sino de justificar el porqué de ellos, el para que se tienen que crear y su costo presupuestal y financiero que tiene para la ciudad esta gran meta de formalización y dignificación del empleo distrital, específicamente para IDARTES y para la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, pertenecientes al sector de Cultura, Recreación y Deporte que es el sector que se está analizando en el presente ensayo.

De la misma manera, es importante mencionar que la norma que rige la racionalización del gasto público tanto para las entidades distritales como las del nivel nacional es la Ley 617 de 2000 y por esta razón las entidades deben tener en cuenta esta política presupuestal en el momento en que destinen recursos para los gastos de funcionamiento y explícitamente para los gastos de personal, ya que hay un tope máximo de asignación para cada entidad y para cada rubro, lo cual permite dar cumplimiento a las metas fijadas en los diferentes planes de desarrollo y así poder medir no solo el impacto económico sino social de la población bogotana.

Es por esta razón, que la Política de Dignificación del Empleo en Bogotá no pretende asumir más compromisos de gasto de funcionamiento ni de inversión sino de priorizar y balancear el gasto, teniendo en cuenta que a la fecha dentro del presupuesto asignado a las diferentes entidades tanto en funcionamiento como en inversión se financian contratos de prestación de servicios para suplir las diferentes necesidades de personal que tienen las entidades, con el fin de garantizar el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de cada una de ellas.

Pues bien, si en el presupuesto se asignan recursos para financiar estos contratos de prestación de servicios, los cuales no tienen ninguna garantía prestacional, de permanencia, ni mucho menos de ascenso en el empleo público distrital, los recursos allí establecidos pueden garantizarse en el presupuesto de gastos de personal referentes a la nómina en donde simplemente pasarán a incrementar este rubro y disminuir los asignados para los contratos de prestación de servicios ya sea que se encuentren en los gastos de funcionamiento o en los gastos de inversión pero con la garantía que las personas que hoy se encuentran vinculadas por Contrato pueden perfectamente hacer parte de la planta de personal permanente de las entidades distritales.

De la misma manera, es importante mencionar que el crecimiento de la población bogotana día a día demanda de más y mejores servicios, por lo tanto las entidades deben garantizar que estos servicios se presten con la mayor agilidad y diligencia posible, lo que hace directamente proporcional que las entidades a su vez también requieran del recurso humano suficiente, preparado y motivado para satisfacer las diferentes necesidades de los ciudadanos.

El panorama actual del Sector Cultura, Recreación y Deporte, respecto a los empleados públicos y trabajadores oficiales versus contratistas es el siguiente:

Tabla No. 4: Número de cargos por entidad Sector Cultura, Recreación y Deporte

SECTORES	2013			
	EMPLEADOS PÚBLICOS	TRABAJADOR OFICIAL	TOTAL	CONTRATISTAS
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE				
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	93	0	93	53
INS. DTAL.RECREACION Y EL DEPORTE	258	15	273	1.195
INS. DTAL. DE LAS ARTES IDARTES	57	0	57	99
ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA	43	97	140	68
INSTI. DISTRITAL DEL PATRIMONIO CULTURAL – IDPC	26	0	26	66
F. GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	27	0	27	13
CANAL CAPITAL	6	24	30	341
TOTAL	510	136	646	1.835

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital– SIGIA (Sistema General de Información Administrativa) septiembre de 2013

Como se puede evidenciar, en todas las entidades que hacen parte del Sector Cultura, Recreación y Deporte, existe un gran número de contratistas vinculados por contrato de prestación de servicios. En el caso de la Secretaría y del IDARTES, se evidencia que el número de contratistas asciende a 53 y 99, respectivamente y en la

actualidad tan solo los empleados públicos ascienden a 57 y 93, respectivamente. Lo que indica que lo contemplado por las dos entidades en los estudios de cargas laborales respecto a la proyección de planta permanente podría ser viable para que parte de las vinculaciones por contrato puedan ser suplidos de tal forma que no se afecte el servicio y con la normatividad que rige para esta clase de procesos.

A continuación se muestra el costo de la planta propuesta para las dos entidades objeto del análisis:

Tabla No. 5: Costo de la planta propuesta IDARTES

Nivel	Cant.	Valor Anual
Directivo	12	1.571.181.326
Asesor	7	840.945.087
Profesional	99	6.336.740.487
Técnico	31	800.556.084
Asistencial	51	804.574.745
Total	200	10.353.997.728

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por IDARTES en el año 2012.

En esta tabla se muestra el costo proyectado de la planta permanente propuesta por IDARTES para 200 cargos la cual asciende a \$10.353.997.728.

Tabla No. 6: Costo anual de funcionamiento IDARTES

COSTO ANUAL DE FUNCIONAMIENTO IDARTES					
Nivel	Actual		Propuesta		Variación
	Cant	Valor	Cant	Valor	
Directivo	11	1.487.623.969	12	1.571.181.326	83.557.356
Asesor	4	520.273.017	7	840.945.087	320.672.069
Profesional	26	1.476.347.364	99	6.336.740.487	4.860.393.123
Técnico	1	27.470.330	31	800.556.084	773.085.754
Asistencial	15	348.598.320	51	804.574.745	455.976.425
Total	57	3.860.313.000	200	10.353.997.728	6.493.684.727

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por IDARTES en el año 2012.

En esta tabla se muestra el comparativo y la variación del costo actual de la planta permanente contra la planta proyectada, la cual asciende a \$6.493.684.727.

Tabla No. 7: Costo Contratos de Prestación de Servicios IDARTES

COSTO CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS 2012		
Rubro Presupuestal	Nombre	Valor Asignado
3-3-13-02-27-0667	Mantenimiento y Sostentamiento de los Escenarios Públicos	945.150.000
3-3-13-02-27-0668	Fomento a las Prácticas Artísticas	900.316.667
3-3-13-02-27-0669	Desarrollo y Promoción de Prácticas Artísticas y Culturales en el Distrito Capital	851.150.000
3-3-13-02-27-0670	Modernización y Fortalecimiento de la Infraestructura y la Gestión del Instituto Distrital de las Artes	729.500.000
3-3-13-02-27-0671	Comunicaciones Instituto Distrital de las Artes	256.000.000
3110204	Remuneración Servicios Técnicos	285.600.000
	Total	3.967.716.667

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por IDARTES en el año 2012.

En esta tabla se muestra el costo de los contratos de prestación de servicios de los gastos de inversión con corte al año 2012 del IDARTES.

Por tal razón, es dable deducir que si el costo anual de la planta proyectada asciende a \$10.353.997.728 equivalente a 200 cargos y en la actualidad la planta de personal financiada con gastos de funcionamiento asciende a \$3.860.313.000 para 57 cargos y el valor de los contratos de prestación de servicios financiados por inversión asciende a \$3.967.716.667 para aproximadamente 99 contratos que existen en la actualidad, el costo anual proyectado para financiar el aumento de la planta de personal permanente perfectamente alcanza a cubrir el número de cargos proyectados, dado que sumando tanto el costo de la planta de personal actual como el costo de los contratos de prestación de servicios actual ascienden a \$7.828.029.667 y habría una variación de \$2.525.968.061 con respecto al total proyectado por año en la presente administración 2012-2016 como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla No. 8: Variación Costo planta de personal y CPS actual Vs. Costo Anual de la Planta Permanente Proyectada 2012-2016. IDARTES

Costo Anual de la Planta Proyectada (2012-2016)	No. Cargos Proyectados por año	Costo Planta de Personal Actual	No. Cargos Actual	Costo Contratos de Prestación de Servicios Actual	No. Contratos Actual	Suma de Costo Planta de Personal y CPS Actual	Variación de Costo de Planta de Personal y CPS Actual Vs. Costo Anual de la Planta Proyectada
\$ 10.353.997.728	200	\$ 3.860.313.000	57	\$ 3.967.716.667	99	\$ 7.828.029.667	\$ 2.525.968.061

Fuente: Elaboración propia tomada de la tabla 5, 6 y 7.

Tabla No. 9: Costos actuales Planta Permanente - SCRD

Costos actuales planta permanente				
PLANTA SCRD	2013	2014	2015	2016
Costos 93 empleos	\$8.476.000.000	\$8.900.000.000	\$9.345.210.005	\$9.812.691.015

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por SCRD en el año 2013.

En esta tabla se muestra el costo de la planta actual que para el año 2013 asciende a \$8.476.000.000 y progresivamente hasta el año 2016 con aumento porcentual del 5% para 93 3mpleos.

Tabla No. 10: Costo actual por prestación de servicios - SCRD

Costos actuales de personal por proyecto de inversión		
Proyecto	Proyección 2013	Proyección 2014-2016
926	\$195.965.072	\$323.827.000
925	\$173.061.380	\$261.407.000
779	\$147.335.985	\$298.208.000
209	\$303.619.851	\$490.652.000
763	\$1.343.748.728	\$2.434.239.000
767	\$213.320.340	\$441.820.000
771	\$57.595.123	\$87.136.000
773	\$651.314.478	\$1.136.527.000
782	\$461.316.751	\$815.585.000
720	\$115.258.565	\$173.557.000
755	\$191.867.790	\$286.626.000
778	\$250.033.428	\$410.112.000
786	\$325.988.296	\$603.539.000
945	\$108.324.384	\$155.410.000
791	\$1.862.186.454	\$2.990.313.000
Total	\$6.400.936.625	\$10.908.958.000

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por SCRD en el año 2013.

En esta tabla se muestra el costo de los contratos por prestación de servicios según los proyectos de inversión que existen actualmente en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, con corte al año 2013 los cuales ascienden a \$6.400.936.625 y el costo proyectado para los años 2014-2016 que ascienden a \$10.908.958.000.

Tabla No. 11: Costo proyectado planta permanente según estudio técnico - SCR D

Costos proyectados planta permanente				
PLANTA SCR D	2013	2014	2015	2016
Costos 253 empleos	\$20.020.553.836	\$20.020.553.836	\$20.921.478.759	\$21.862.945.303

Fuente: Estudio técnico de cargas de trabajo presentando por SCR D en el año 2013.

En esta tabla se muestra el costo de los 253 cargos proyectados por la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte para el año 2013 los cuales ascienden para el año 2013 a \$20.020.553.836 y progresivamente hasta el año 2016 con un aumento del 4.5.%.

Así como en el análisis que se hizo con el IDARTES, en la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte también se puede deducir que si el costo anual de la planta proyectada que para el 2013 asciende a \$20.020.553.836 equivalente a 253 cargos y en la actualidad la planta de personal financiada con gastos de funcionamiento asciende a \$8.900.000.000 para 93 cargos y por inversión los contratos de prestación de servicios ascienden a \$10.908.958.000 para aproximadamente 53 contratos, el costo anual proyectado para financiar el aumento de la planta de personal permanente perfectamente alcanza a cubrir el número de cargos proyectados, dado que sumando tanto el costo de la planta de personal actual como el costo de los contratos de prestación de servicios actual ascienden a \$19.808.958.000 y habría una variación de \$211.595.836 con respecto al total proyectado por año en la presente administración

Tabla No. 12: Variación Costo planta de personal y CPS actual Vs. Costo Anual de la Planta Permanente Proyectada 2012-2016. SCR.D.

Costo Anual de la Planta Proyectada (2012-2016)	No. Cargos Proyectados por año	Costo Planta de Personal Actual	No. Cargos Actual	Costo Contratos de Prestación de Servicios Actual	No. Contratos Aprox. Actual	Suma de Costo Planta de Personal y CPS Actual	Variación de Costo de Planta de Personal y CPS Actual Vs. Costo Anual de la Planta Proyectada
\$ 20.020.553.836	253	\$ 8.900.000.000	93	\$ 10.908.958.000	53	\$ 19.808.958.000	\$ 211.595.836

Fuente: Elaboración propia tomada de la tabla 9, 10 y 11.

CONCLUSIONES

En Colombia como en el resto del mundo se ha despertado un gran interés por conocer el verdadero concepto de trabajo decente y digno, dado que la palabra trabajo se enmarca como derecho fundamental en la carta de Derechos Humanos promulgada por la Organización de las Naciones Unidas, así como en nuestra Constitución de 1991, que no solo se establece como derecho sino también como principio y deber.

Bogotá en la actualidad cuenta con un Plan de Desarrollo en el que enmarca en unos de sus tres ejes la Política de Dignificación y Formalización del empleo tanto para el sector privado como para el sector público, en lo que compete al sector público lo que se busca es que las personas que se encuentren vinculadas por contrato de prestación de servicios u otra clase de vinculación que no garantice los mínimos vitales como seguridad, equidad, igualdad, oportunidad y permanencia lo puedan hacer por medio garantías meritocráticas, pero esto es posible únicamente si dentro de las entidades de la Administración Distrital se hace un trabajo juicioso y responsable que se materializa básicamente en realizar al interior de las entidades los respectivos estudios de cargas laborales en donde se podrá medir el número de personas que efectivamente se necesitan para garantizar la atención a la ciudadanía dependiendo de su naturaleza y determinando entre otras, variables tales como el costo presupuestal y

la proyección de lo que le valdría ese aumento o porque no disminución de la planta de personal.

Para el caso del Sector de Cultura, Recreación y Deporte, los estudios de cargas laborales reflejaron básicamente tanto el costo actual de las plantas que a la fecha existen en las dos entidades analizadas (IDARTES y la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte), como la proyección de costos hasta el año 2016 de la planta propuesta por vinculación permanente y por medio de contrato de prestación de servicios y de allí se puede concluir que las diferentes entidades pueden llegar a justificar la ampliación de sus plantas permanentes amparándose en la normatividad vigente y sin necesidad de solicitar más recursos de los asignados en el presupuesto de gastos ya sea de funcionamiento o de inversión, que a la fecha se están utilizando, dado que los recursos de funcionamiento por remuneración técnica y los de inversión con los que se financian los contratos de prestación de servicios pueden perfectamente llegar a suplir el costo de las plantas permanentes proyectadas lo que reflejaría una verdadera formalización y dignificación del empleo en este sector y de ser el caso en los demás sectores de la Administración Distrital, reduciendo en un gran porcentaje los contratos de prestación de servicios y coadyuvando a que las personas que se vinculen con la debida meritocracia a la administración cuenten con garantías salariales dignas, justas, equitativas y de permanencia en el empleo público distrital para ellos y sus familias.

De acuerdo con el análisis presentado para cada una de las entidades estudiadas es pertinente enunciar que la incidencia presupuestal que tiene la formalización del empleo público en el Sector de Cultura, Recreación y Deporte y en general para la ciudad es a cero (\$0) costo, dado que según la proyección visualizada en las tablas 8 y 12 del presente ensayo para los años 2012-2016, los recursos que se necesitan de más para financiar los cargos proyectados por planta de personal permanente son los que en la actualidad están asignados para cubrir los costos de las personas que son contratadas por medio de los contratos de prestación de servicios que en su gran

mayoría se encuentran en el rubro de remuneración técnica ya sea por gastos de funcionamiento o de inversión. De tal manera que si se llega a dar esta circunstancia puede ocurrir que las personas que en la actualidad están contratadas por medio de Contrato de Prestación de Servicios, pueden llegar a ocupar los empleos proyectados para la planta permanente de estas entidades y así terminar con esta clase de vinculación que es excepcional en el Estado y por supuesto en la Administración Distrital.

Es así, que se puede determinar que si el costo actual de las dos entidades analizadas para la planta de personal y de los contratos de prestación de servicios asciende a \$27.636.987.667 equivalente a 302 cargos y la proyección anual para la planta permanente asciende a \$30.374.551.564 equivalente a 453 cargos, el costo anual proyectado para financiar el aumento de la planta de personal permanente perfectamente alcanza a cubrir el número de cargos proyectados, y habría una variación de \$2.737.563.897 con respecto al total proyectado por año en la presente administración 2012-2016 como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla No. 13: Variación Costo planta de personal y CPS actual Vs. Costo Anual de la Planta Permanente Proyectada 2012-2016. IDARTES y SCR D.

Entidad	Costo Anual de la Planta Proyectada (2012-2016)	No. Cargos Proyectados por año	Costo Planta de Personal Actual	No. Cargos Actual	Costo Contratos de Prestación de Servicios Actual	No. Contratos Actual	Suma de Costo Planta de Personal y CPS Actual	No. Cargos y CPS Actual	Variación de Costo de Planta de Personal y CPS Actual Vs. Costo Anual de la Planta Proyectada
IDARTES	\$ 10.353.997.728	200	\$ 3.860.313.000	57	\$ 3.967.716.667	99	\$ 7.828.029.667	156	\$ 2.525.968.061
SCR D	\$ 20.020.553.836	253	\$ 8.900.000.000	93	\$ 10.908.958.000	53	\$ 19.808.958.000	146	\$ 211.595.836
TOTAL	\$ 30.374.551.564	453	\$ 12.760.313.000	150	\$ 14.876.674.667	152	\$ 27.636.987.667	302	\$ 2.737.563.897

Fuente: Elaboración propia tomada de la tabla 8 y 12.

No obstante, se debe tener en cuenta que para la Administración Distrital el proceso de formalización y dignificación del empleo público es una gran responsabilidad y compromiso para con la ciudad, porque ¿qué pasaría si al finalizar el periodo de gobierno 2012-2016 esta política se queda únicamente en el papel y no se materializa?, o ¿qué pasaría si por el crecimiento normal de la ciudad no se amplían las

plantas de personal permanente para suplir las necesidades que así lo demandan cada una de las entidades según su misionalidad y se sigue contratando por medio de contratos de prestación de servicios, desvirtuando las vinculaciones a empleos formales y dignos por esta clase de contratación?.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2012). *Exposición de motivos al Proyecto de Acuerdo presentado al Concejo de Bogotá para el estudio del Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Humana"*. Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2012). *Acuerdo 489 de 2012 - Plan de Desarrollo 2012-2016 Bogotá Humana* (Primera ed.). Bogotá D.C: Imprenta Distrital.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (17 de Noviembre de 1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, " Protocolo de San Salvador"*. Recuperado el 03 de 10 de 2013, de <http://www.cidh.oas.org/Basicos/basicos4.htm>

Comisión Nacional del Servicio Civil y Escuela Superior de Administración Pública. (2011). *Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

Constitución Política de Colombia. (2009). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Editorial Educativa Kingkolor S.A.

Corte Constitucional. (14 de Julio de 1992). *Sentencia No. T-457/92*. Recuperado el 27 de 10 de 2013, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-457-92.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2009). *Sentencia C-614/09*. Recuperado el 27 de Octubre de 2013, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2013). *Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital*. Recuperado el 27 de 10 de 2013, de <http://www.serviciocivil.gov.co/>

Instituto Distrital de las Artes – IDARTES. (2012). *Estudio Técnico de Cargas de Trabajo*. Bogotá.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)) Recuperado el 21 de 10 de 2013, de Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

OIT. (Junio de 1999). *Conferencia Internacional del Trabajo - Memoria del Director General: Trabajo Decente*. Recuperado el 27 de 10 de 2013, de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (21 de Junio de 1988). *Convenio No. 168*. Recuperado el 03 de 10 de 2013, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C168

Procuraduría General de la Nación. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia - Seguimiento y Control Preventivo a las políticas públicas*. Bogotá D.C.

Procuraduría General de la Nación. (2011). *Trabajo Digno y Decente en Colombia - Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas*. Bogotá.

Progresistas - Petro Alcalde 2012-2015 - Programa de Gobierno . (s.f.). *Alcaldía Mayor de Bogotá*. Recuperado el 27 de 10 de 2013, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/verNormaPDF?i=45478>

Secretaría de Cultura Recreación y Deporte. (09 de Febrero de 2009). *Secretaría de Cultura Recreación y Deporte*. Recuperado el 31 de octubre de 2013, de <http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/institucion/quienes-somos-mision-y-vision>

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (2013). *Estudio Técnico de Cargas Laborales*. Bogotá.

Universidad de los Andes Facultad de Derecho . (19 de 12 de 2008). *Centro de Investigaciones Sociojurídicas Facultad de Derecho* . Recuperado el 21 de 10 de 2013, de http://derechoadm.uniandes.edu.co/derecho_uniandes/export/derecho_uniandes/investigaciones/cijus/