



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DECRETO NÚMERO

DE 2025

()

Por el cual se modifica la planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, *“el Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global”*.

Que la ley 1033 de 2006 establece el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y el Decreto Ley 091 de 2007 en el artículo 9 establece que *“los empleos públicos del personal civil y no uniformado en el Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional son de Carrera pertenecientes al Sistema Especial del Sector Defensa, con excepción de los de período fijo y de los de libre nombramiento y remoción”*.

Que el artículo 21 del Decreto 092 de 2007, dispone que las entidades que integran el Sector Defensa deberán ajustar sus plantas de personal al Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos establecido en el mismo Decreto, con fundamento en la tabla de organización “TO” expedida mediante la Resolución 1296 del 14 de noviembre de 2007, en la cual se efectuaron las equivalencias de los empleos de acuerdo con la nomenclatura y clasificación establecida en el mencionado Decreto.

Que el concepto de empleo equivalente, para efectos de incorporación administrativa por supresión o modificación de las plantas de personal es definido por el Régimen General de Carrera Administrativa en el artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 de 2015 – Reglamentario del Sistema General del Empleo Público – el cual dispone así: *“un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente”*.

Que, para efectos de incorporación administrativa por supresión o modificación de las plantas de personal es definido por el Régimen General de Carrera Administrativa en el artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 de 2015 – Reglamentario del Sistema General del Empleo Público – el cual dispone: *“un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente”*.

Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, *“Por el cual se Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur, con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en su Guía de fortalecimiento institucional – *“Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad”*, adelantó un rediseño institucional con el fin de optimizar la prestación de sus servicios, formalizar el empleo público y modernizar la entidad en su capacidad institucional, lo cual hace necesario suprimir la actual planta de

personal y crear los empleos requeridos de acuerdo con la nueva estructura organizacional adoptada y la nueva realidad institucional.

Que de acuerdo con el numeral 4 del artículo 2 del Decreto 1019 de 2012, el Consejo Directivo en su sesión del día 29 de marzo de 2023, según Acta número 184 de 2023, autorizó a la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional para someter a la aprobación del Gobierno Nacional la modificación de su planta de personal.

Que el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, emitió previo concepto de autorización de inicio de trámite y el establecido en el Decreto que determina el Plan de Austeridad vigente, a la modificación de la planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

Que la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública, el estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 2.2.12.1., 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, para efectos de modificar la estructura y la planta de la entidad, encontrándola ajustada técnicamente, emitiendo en consecuencia, concepto técnico favorable.

Que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, emitió viabilidad presupuestal para la modificación de la planta de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Supresión de empleos. Suprimir de la planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional los siguientes empleos:

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa	1-2	17
1 (uno)	Asesor del Sector Defensa	2-2	26
3 (tres)	Profesional de Defensa	3-1	6
3 (tres)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	14
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	9
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	24
12 (doce)	Profesional de Defensa	3-1	10
7 (siete)	Profesional de Defensa	3-1	6
1 (uno)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26
1 (uno)	Técnico de Servicios	5-1	25
19 (diecinueve)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	23
7 (siete)	Técnico de Servicios	5-1	23
1 (uno)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	22
1 (uno)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	20
2 (dos)	Auxiliar de Servicios	6-1	33
5 (cinco)	Auxiliar de Servicios	6-1	31
1 (uno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	31
1 (uno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	26
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	26
2 (dos)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	25
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	25
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	23
5 (cinco)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	21
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	21

Continuación del Decreto, “Por el cual se modifica la planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur”

11 (once)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	18
10 (diez)	Auxiliar de Servicios	6-1	18
5 (cinco)	Auxiliar de Servicios	6-1	17
26 (veintiséis)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
5 (cinco)	Auxiliar de Servicios	6-1	15
137 (ciento treinta y siete)			

Artículo 2. Creación de empleos. Crear en la planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur, los siguientes empleos:

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa	1-2	18
1 (uno)	Secretario General	1-2-1	15
4 (cuatro)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	15
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	13
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	10
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	6
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	25
1 (uno)	Asesor del Sector Defensa	2-2	27
17 (diecisiete)	Asesor del Sector Defensa	2-2	21
2 (dos)	Profesional de Defensa	3-1	14
1 (uno)	Técnico de Servicios	5-1	28
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	28
PLANTA GLOBAL			
24 (veinticuatro)	Profesional de Defensa	3-1	16
6 (seis)	Profesional de Defensa	3-1	15
10 (diez)	Profesional de Defensa	3-1	14
12 (doce)	Profesional de Defensa	3-1	11
5 (cinco)	Profesional de Defensa	3-1	9
33 (treinta y tres)	Profesional de Defensa	3-1	8
10 (Diez)	Profesional de Defensa	3-1	7
42 (cuarenta y dos)	Profesional de Defensa	3-1	1
66 (sesenta y seis)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	28
6 (seis)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	27
21 (veintiuno)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	25
2 (dos)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	24
2 (dos)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	35
6 (seis)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	33
1 (uno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	28
4 (cuatro)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	27
6 (seis)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	23
21 (veintiuno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	20
14 (catorce)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	19
22 (Veintidós)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	17

346 (Trescientos cuarenta y seis)	
---	--

Artículo 3. Planta de Personal. La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – CASUR, cumplirá sus funciones con la siguiente planta de personal:

PLANTA ESTRUCTURAL

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa	1-2	18
1 (uno)	Secretario General	1-2-1	15
4 (cuatro)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	15
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	13
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	10
1 (uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	6
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	25
1 (uno)	Asesor del Sector Defensa	2-2	27
17 (diecisiete)	Asesor del Sector Defensa	2-2	21
2 (dos)	Profesional de Defensa	3-1	14
1 (uno)	Técnico de Servicios	5-1	28
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	28

PLANTA GLOBAL

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
24 (veinticuatro)	Profesional de Defensa	3-1	16
6 (seis)	Profesional de Defensa	3-1	15
16 (dieciséis)	Profesional de Defensa (solo se crean 10)	3-1	14
12 (doce)	Profesional de Defensa	3-1	11
5 (cinco)	Profesional de Defensa	3-1	9
38 (treinta y ocho)	Profesional de Defensa (se crean 33)	3-1	8
10 (Diez)	Profesional de Defensa	3-1	7
42 (cuarenta y dos)	Profesional de Defensa	3-1	1
66 (sesenta y seis)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	28
6 (seis)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	27
26 (veintiséis)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa (se crean veinte)	5-1	25
2 (dos)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	24
1 (uno)	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	22
2 (dos)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	35
6 (seis)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	33
1 (uno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	28
4 (cuatro)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	27
1 (uno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	25
6 (seis)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	23
21 (veintiuno)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	20
14 (catorce)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	19
31 (treinta y un)	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa (se crean veintidós)	6-1	17

Artículo 4. Provisión de cargos. La provisión de cargos deberá hacerse, de manera gradual, hasta la concurrencia de las apropiaciones de Gastos de personal y dará cumplimiento a lo previsto en el artículo 71 del decreto 111 de 1996.

Artículo 5. Distribución de empleos. El director general de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur, distribuirá mediante acto administrativo los empleos de la planta global a que se refiere el artículo 2° del presente decreto y los asignará teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes, los proyectos y programas de la Entidad.

Artículo 6. Protección de los derechos de carrera administrativa. Los empleados públicos con derechos de carrera administrativa a quienes se les suprime el cargo titular como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 1° del presente decreto, serán incorporados a empleos iguales o equivalentes de carrera en la nueva planta de personal, conforme a lo indicado en la parte motiva del presente Decreto.

Artículo 7. Incorporación. La incorporación de los funcionarios a la nueva planta de personal que se adopta en el presente Decreto se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo 8. Remuneración. Los empleados públicos continuarán percibiendo la remuneración mensual correspondiente a los empleos que desempeñan actualmente, hasta tanto se produzca la incorporación a la nueva planta de personal y tomen posesión del cargo.

Artículo 9. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial el Decreto 4172 de 2007.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C.,

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (E),

DIEGO ALEJANDRO GUEVARA CASTAÑEDA

EL MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL,

IVÁN VELÁSQUEZ GÓMEZ

**EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (E),**

PAULO ALBERTO MOLINA BOLÍVAR

	FORMATO	Página 1 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3 Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

Entidad originadora:	Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - CASUR
Fecha (dd/mm/aa):	21 agosto de 2024
Proyecto de Decreto/Resolución:	Proyecto de Decreto "Por el cual se modifica la planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – Casur"

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

Cada uno de los elementos de la presente Memoria Justificativa se encuentra ampliado y en detalle en el Estudio Técnico de Formalización Laboral y Rediseño Institucional que se adjunta como anexo.

El Plan de Formalización Laboral de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – CASUR, encuentra sustento técnico jurídico en dos contextos: uno de orden jurisprudencial y el otro de orden legal, dispuestos de la siguiente manera:

1. Acatar con lo establecido por el Congreso de la República en el artículo 133 de la Ley 2179 de 2021, en el cual se ordena "modernizar la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, con el fin de garantizar su sostenibilidad y desarrollo misional en favor del bienestar del personal de la reserva policial afiliado a esta entidad."
2. Atender lo establecido en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"", en el cual, el Gobierno fija el Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público, por un trabajo digno y en equidad, el cual pone en práctica las ordenes de las Altas Cortes.
3. Sentencia T-723 de 2016 dictada por la Honorable Corte Constitucional, en la cual se establece que "de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado".

A su turno y de manera reciente, el Honorable Consejo de Estado en Sentencia de Unificación SUJ-025-CE-S2-2021, reiteró que "el uso indiscriminado de los contratos de prestación de servicios constituye una verdadera vulneración sistemática de la Constitución".

Por lo tanto, y debido a que CASUR funciona con un promedio de 209 contratos por prestación de servicios, se hace urgente acatar las orientaciones e indicaciones establecidas por las Altas Cortes que, de manera insistente en el tiempo, han ordenado a la Rama Ejecutiva aplicar el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, es decir, formalizar el empleo público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, emitió lineamientos y definió orientaciones técnicas a través de la "Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad" publicada el 18 de noviembre de 2022, además de las instrucciones impartidas por la Dirección de Desarrollo Organizacional del mismo DAFP en sus talleres que reposan en sus canales virtuales, en particular el de fecha 14 de febrero de 2023.

En el desarrollo metodológico y técnico de cada una de las orientaciones indicadas en la Guía mencionada de la Función Pública que se desarrollan en el Estudio Técnico adjunto, se ha logrado evidenciar un rezago institucional respecto a sus habilidades, recursos y competencias

	FORMATO	Página 2 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

organizacionales que no permite el cabal desarrollo de la misión de la Entidad en procura de alcanzar los objetivos estratégicos de manera eficaz, eficiente y con calidad.

Se demuestra la insuficiencia de la planta de personal de la entidad, la cual está directamente relacionada con la estructura organizacional que se encuentran en mora de ser intervenidas en pro del cumplimiento efectivo de la misión institucional, tal como se detalla en el estudio técnico.

Así mismo, se demuestra la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales de la entidad a partir de responsabilidades de tipo legal, como las previstas en el artículo 133 de la Ley 2179 de 2021, respecto al desarrollo misional en favor del bienestar del personal de la reserva policial afiliado a esta entidad.

Por lo tanto, es imperativo efectuar un adecuado rediseño institucional que fortalezca el desarrollo de las funciones de la entidad, la calidad de sus operaciones y garantizar la seguridad jurídica de sus actuaciones, para lo cual se justifica técnicamente la modificación de la estructura organizacional en torno al empoderamiento del servicio público como eje articulador del valor público.

Es importante resaltar que el Plan de Formalización Laboral y el Proyecto de Modernización Institucional de CASUR atienden estrictamente a las metas y políticas del Gobierno Nacional que han sido incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” - Ley 2294 de 2023, así como las bases del Plan en cuanto a la modernización y transformación del empleo público.

Así mismo, en las bases del Plan Nacional de Desarrollo se hace referencia a la Segunda Transformación denominada “Seguridad Humana y Justicia Social”, la cual se perfila como un instrumento de transformación de la política social para la adaptación y mitigación del riesgo e integra la protección de la vida con la seguridad jurídica e institucional, así como la seguridad económica y social.

Dentro de esta transformación, el Gobierno Nacional se ha propuesto como objetivo estructural, desarrollar cuatro realidades, de las cuales, la intención de CASUR se asocia con la “Expansión de las capacidades”, la cual es explicada como “la posibilidad de llevar a cabo el plan de vida de los individuos y las comunidades a partir de la ampliación del espacio de capacidades, a través de una reconversión laboral”.

En el mismo sentido, en las bases del plan se exponen tres catalizadores que permiten potenciar el desarrollo de las políticas públicas, entre las cuales, la tercera, denominada “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, incluye el potenciador número 6, literal “C” denominado “Modernización y transformación del empleo público”.

En este aparte, el documento de las bases del plan expone con total claridad la pretensión del Gobierno Nacional que coincide plenamente con el plan de formalización laboral que CASUR demuestra en el Estudio Técnico adjunto.

Así las cosas, CASUR viene desarrollando su plan de Formalización Laboral y de Rediseño Institucional bajo el concepto de fortalecimiento del empleo público, atendiendo parámetros de profesionalización en sintonía con el fortalecimiento de las capacidades institucionales, las cuales también se han proyectado con base en el primer catalizador del Plan Nacional de Desarrollo,

	FORMATO	Página 3 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

denominado “Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar” de la misma transformación antes citada - “Seguridad humana y justicia social”.

En este catalizador, en el numeral 9, denominado “Legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana”, se establece que “Es perentorio avanzar hacia la construcción de un entorno en donde predomine la legitimidad, la transparencia y la integridad. Con este propósito, se realizará una transformación donde se pondrá en el centro la garantía de los derechos de los miembros de la Fuerza Pública, sus familias y los veteranos (...).”

En el mismo numeral 9, literal “B”, se describe la estrategia respecto al bienestar y los derechos de la Fuerza Pública en servicio activo y retirado, que coincide plenamente con la intención de Modernizar y Fortalecer a CASUR como efector de tan preponderante intención del Gobierno Nacional, en tanto CASUR busca modernizar y transformar el empleo público de su planta de personal, potenciándolo y perfilándolo con base en el fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Entidad, las cuales se proyectan como ápice estructural que permite poner en marcha el portafolio de servicios y la cobertura de la nueva política de bienestar del Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El Decreto de Planta de Personal atiende al ámbito de la gestión del talento humano, reglado por el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, en la cual se instruye que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos estatales deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

En consecuencia, los sujetos a quienes va dirigido en primer lugar, a los afiliados de CASUR, quienes se beneficiarán directamente de los nuevos servidores públicos y del fortalecimiento de la función administrativa, gracias a la nueva disposición organizacional de la Entidad y finalmente los servidores públicos, que podrán fortalecer la eficiencia de una entidad pública del orden nacional que racionaliza el presupuesto público en función del tamaño y la calidad del servicio público prestado.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo.

	FORMATO	Página 4 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

El artículo 115 de la Ley 489 de 1998, *"el Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global"*.

A su turno, la ley 1033 de 2006 establece el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y el Decreto Ley 091 de 2007 en el artículo 9 establece que *"los empleos públicos del personal civil y no uniformado en el Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional son de Carrera pertenecientes al Sistema Especial del Sector Defensa, con excepción de los de período fijo y de los de libre nombramiento y remoción"*.

Que el artículo 21 del Decreto 092 de 2007, dispone que las entidades que integran el Sector Defensa deberán ajustar sus plantas de personal al Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos establecido en el mismo Decreto, con fundamento en la tabla de organización "TO" expedida mediante la Resolución 1296 del 14 de noviembre de 2007, en la cual se efectuaron las equivalencias de los empleos de acuerdo con la nomenclatura y clasificación establecida en el mencionado Decreto.

Ley 2179 de 2021, en su artículo 133, en el cual se establece: *"Bienestar y Oportunidades Laborales para el Personal de la Reserva Policial. Autorícese al Gobierno para que, a través del Ministerio de Defensa Nacional, realice las gestiones necesarias que permitan modernizar la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, con el fin de garantizar su sostenibilidad y desarrollo misional en favor del bienestar del personal de la reserva policial afiliado a esta entidad."*

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

Las leyes citadas se encuentran vigentes.

3.3 Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

Deroga el Decreto 4172 de 2007

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

El plan de formalización laboral que sustenta la ampliación de la planta de personal de CASUR, atiende lo indicado por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-723/16 quien ya se había pronunciado sobre la permanente y recurrente celebración de contratos por prestación de servicios para realizar los fines misionales y administrativos de las entidades públicas, en los siguientes términos: *" (...) es un hecho constatado por la jurisprudencia que los poderes públicos han utilizado de forma abierta y amplia la figura del contrato de prestación de servicios para enmascarar relaciones laborales y evadir consistentemente el pago de prestaciones sociales, desconociendo así las garantías especiales de la relación laboral que la Constitución consagra, dejando de lado además, la excepcionalidad de este tipo de contratación. En ese contexto, las garantías de los trabajadores deben ser protegidas por los órganos competentes, con independencia de las prácticas y artilugios estratégicos a los que acudan los distintos empleadores para evitar vinculaciones de tipo laboral y burlar los derechos laborales constitucionales de los trabajadores al servicio del Estado, sobre todo cuando es éste el principal encargado, a través de sus entidades, de garantizar el cumplimiento de la Carta Política. El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución, razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura*

	FORMATO	Página 5 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3 Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado (...)".

A su turno y con ocasión a múltiples demandas de actuaciones administrativas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativa, el Honorable Consejo de Estado, recientemente en Sentencia de Unificación SUJ-025-CE-S2-2021, reiteró que *"el uso indiscriminado de los contratos de prestación de servicios constituye una verdadera vulneración sistemática de la Constitución"* y añadió que *"debe, cuando menos, llamar la atención de esta Sala. Esta conclusión, consolidada en múltiples fallos de tutela, muestra que al interior de algunas entidades públicas se ha impuesto, como práctica extendida, una violación al orden constitucional por parte del Estado, que, por mandato de la Carta, es el primer llamado a ser el referente ético de su cumplimiento"*

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

Ninguna.

4. IMPACTO ECONÓMICO

La modernización de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional encuentra su sustento financiero en el artículo 2 del Decreto 0199 del 20 de febrero de 2024, el cual indica lo siguiente:

"Artículo 2°. Modificación de planta de personal, estructura administrativa y gastos de personal. La planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad, lo cual requerirá previo concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República."

Al respecto, es preciso indicar que el impacto económico de la reforma a la estructura organizacional se ve reflejado en el incremento del costo de la planta de personal, el cual tiene el debido sustento, en la existencia de la contribución que mensualmente hacen los afiliados del uno por ciento (1%) sobre su asignación de retiro para *"sostenimiento de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional"*, según está establecido en el Artículo 4° del Decreto Ley 4433 de 2004 que fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública, más el ahorro en los contratos de prestación de servicios que anualmente debe suscribir la Entidad para su operación misional, y que para el año 2023 ascendieron a \$3.049 millones, por los rubros de funcionamiento.



Propuesta Inicial Viabilidad Presupuestal



Millones de pesos

COSTO TOTAL NUEVA PLANTA 373**		\$25.685.353.568	
Planta de personal permanente		\$7.392.000.000	} \$ 9.210.000.000
Otros gastos de personal - Distribución previo concepto DGPPN		\$1.795.000.000	
Personal supernumerario y planta temporal		\$23.000.000	
Ahorro contratistas	Funcionamiento		
Proyección 2024**	A-02	\$3.407.458.334	
Saldo a financiar con Contribución del 1%		\$13.067.895.234	**Precios a 2024

Artículo 38 del Decreto Ley 4433 del 2004:

“(…) Artículo 38. Contribuciones a las cajas de retiro del personal retirado en goce de asignación de retiro o sus beneficiarios en goce de pensión. Los Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares, y los Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, en goce de asignación de retiro o sus beneficiarios en goce de pensión, contribuirán a la Caja de sueldos de Retiro de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional según el caso:

38.1 Con una cuota mensual equivalente al cinco por ciento (5%) de la asignación de retiro o de la pensión respectivamente, de la cual el cuatro por ciento (4%) será con destino al pago de servicios médicos asistenciales y el uno por ciento (1%) restante, para sostenimiento de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares o Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional según el caso. (...)”

El Plan de Formalización Laboral y el Rediseño Institucional se proyecta a costo cero sin repercusión fiscal en las finanzas de la Nación, en tanto, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, cuenta con el potencial de recursos en superávit debido al recaudo proveniente de los afiliados del uno por ciento (1%) sobre su asignación de retiro, que tal como lo reglamenta el Decreto 4433 de 2004, debe ser destinado al sostenimiento de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional y que para la vigencia 2023 llegó casi a los \$ 37.341 millones y para 2024 se proyecta en \$41.255 millones.

A precios de 2024, de acuerdo con los documentos de justificación técnica y presupuestal, aprobados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP-DGPPN) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), quienes emitieron concepto de viabilidad favorable al presente proyecto de modernización institucional y formalización laboral, se aprueba a la Caja de Sueldos de Retiro la creación de 209 empleos para una planta total de 373 servidores públicos, los cuales tendrán un costo anual de \$27.544 millones, cifra que cubre por todo concepto el rubro de gastos de personal, desglosados así:

Nivel	Planta actual		Planta propuesta		Diferencia Neta		Variación
	Cargos	Costo	Cargos	Costo	Cargos	Costo	
DIRECTIVO	5	\$ 1.169	9	\$ 2.064	4	\$ 895	77%
ASESOR	3	\$ 639	20	\$ 3.754	17	\$ 3.115	488%
PROFESIONAL	33	\$ 2.604	155	\$ 12.089	122	\$ 9.485	364%
TÉCNICO	36	\$ 1.778	102	\$ 6.106	66	\$ 4.328	243%
ASISTENCIAL	87	\$ 3.362	87	\$ 3.531	0	\$ 169	5%
Total	164	\$ 9.551	373	\$ 27.544	209	\$ 17.993	188%

- De acuerdo con lo anterior, CASUR asume un valor por \$9.551 millones anuales por la planta actual compuesta por 164 cargos y \$5.293 millones (vr. real de 2024) por el personal contratado por prestación de servicios, es decir, por la nómina actual (planta + contratos de prestación de servicios) CASUR asume un valor total por \$14.844 millones.

El costo anual adicional asociado a la modificación de la planta de CASUR por \$12.700 millones (\$27.544 millones menos \$14.844 millones), que contempla la formalización de 209 CPS se encuentra previsto en el presupuesto de gastos de funcionamiento de la actual vigencia de la entidad, sin que se afecten sus programas y servicios esenciales y serán cubiertos, como se anotó, con las contribuciones provenientes del 1% que aportan los afiliados a la Caja con destinación al funcionamiento de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Decreto 4433 de 2004, lo cual, se reitera, no implica un impacto en el Presupuesto General de la Nación, sino un ajuste al gasto frente a las políticas fiscales.

En ese sentido y de acuerdo con la viabilidad legal para asignar los recursos de la contribución que mensualmente hacen los afiliados del uno por ciento (1%) sobre su asignación de retiro para los gastos de funcionamiento, previamente descrita, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinará los recursos, teniendo en cuenta los resultados del estudio técnico realizado por la Entidad, donde se demuestra una sobrecarga laboral y un desbordamiento estructural en su organización desde hace 23 años, ya que desarrolla sus obligaciones misionales con la misma planta compuesta por 164 empleos, con las implicaciones administrativas y jurídicas expuestas.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Existen suficientes recursos presupuestales que permiten fortalecer la justificación legal y política sobre la cual reside la materialización del Plan de Formalización Laboral y el proyecto de Modernización Institucional de CASUR, con la debida apropiación de recursos propios de la Entidad.

Al respecto, el análisis del comportamiento de la contribución del 1% reporta excedentes entre el ingreso y lo que se ha aprobado en los últimos 7 años del presupuesto de funcionamiento para la entidad como se ilustra en la siguiente tabla:



COLOMBIA

POTENCIA DE LA

VIDA

COMPORTAMIENTO CONTRIBUCIÓN DEL 1%



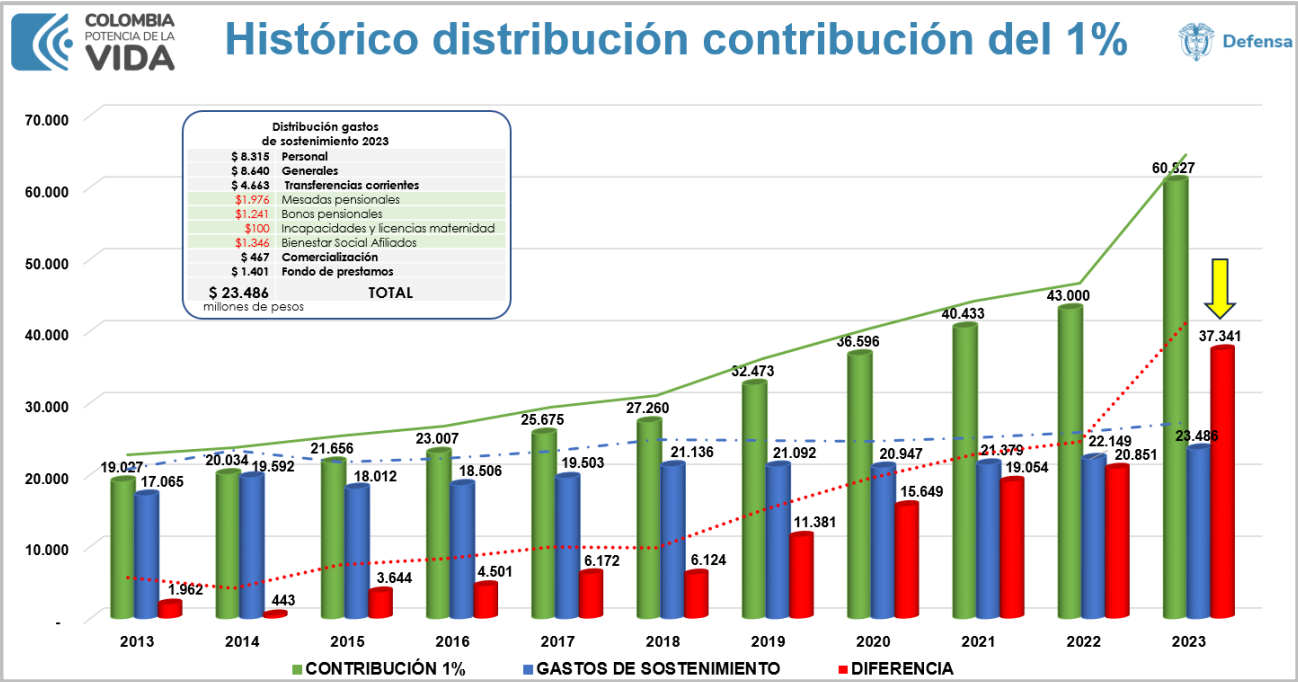
Defensa

millones de pesos

Vigencia	Valor Real 1%	Funcionamiento apropiado a Casur por <u>MinHacienda</u>	Recurso no apropiado a Casur para sostenimiento
2018	\$ 27.381	\$ 21.136	\$ 6.245
2019	\$ 30.909	\$ 21.092	\$ 9.817
2020	\$ 35.736	\$ 20.947	\$ 14.789
2021	\$ 36.205	\$ 21.379	\$ 14.826
2022	\$ 45.036	\$ 22.149	\$ 22.887
2023	\$ 60.827	\$ 23.486	\$ 37.341
Proyección 2024	\$67.446	\$26.191	\$41.255
TOTAL			\$ 147.160

De lo anterior se concluye que, los recursos recibidos por CASUR para su funcionamiento son inversamente proporcionales al aforo posible de apropiación, con ocasión a las cifras disponibles para este rubro presupuestal que, en cada vigencia, es aumentado por la contribución que mensualmente hacen los afiliados y que mantiene un aumento progresivo; es decir que, CASUR cuenta con una preponderante y creciente fuente de financiación originada en el Decreto Ley 4433 de 2004, que debiera ser dispuesta para su funcionamiento, pero que no se ha apropiado en su totalidad y por lo tanto, año a año, en cada vigencia, se liquida al Tesoro Nacional. Así, existen razones técnicas de orientación financiera y presupuestal que permiten justificar el Plan de Formalización Laboral y el proyecto de Modernización Institucional de CASUR.

Con base en los análisis y cálculos metodológicos indicados en el Estudio Técnico, se evidencia, tal como se anotó, la necesidad de crear 209 nuevos empleos, cuyo costo adicional asociado a la modificación de la planta de CASUR (a precios de 2024), tal como se explicó en el acápite anterior, ascenderá a \$12.700 millones (\$27.544 millones que costará la planta propuesta menos \$14.844 millones que asume Casur por la planta actual más OPS), emitiendo el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la viabilidad presupuestal para materializar el Plan de Formalización Laboral y el Rediseño institucional, en tanto CASUR cuenta con suficiente potencial disponible de recursos propios, producto del aforo presupuestal correspondiente al 1% de los aportes de los afiliados, que justifican las acciones a COSTO CERO para el presupuesto nacional, sin impacto fiscal.



CREACIÓN DE EMPLEOS Y REDUCCIÓN DE LOS CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

A continuación, se presenta la relación de costos asociados a mano de obra contratada por prestación de servicios, donde se discrimina el valor total ejecutado en las últimas dos vigencias y la proyección para el año 2024 y 2025:

Contratistas 2022	Funcionamiento A-02	\$ 3.779.676.667
	Bienestar A-03	\$ 380.513.334
	Comercialización A-05	\$ 385.733.334
	Inversión	\$ 717.380.000
TOTAL OPS 2022		\$ 5.263.303.335
Contratistas 2023	Funcionamiento A-02	\$ 3.242.129.311

	Bienestar A-03	\$ 679.763.326
	Comercialización A-05	\$ 127.216.665
	Inversión	\$ 993.508.330
TOTAL OPS 2023		\$ 5.042.617.632

Con respecto a la proyección de contratistas que se requieren para el normal funcionamiento de la Entidad, es importante mencionar que en lo corrido del 2024 se han celebrado un total de 174 contratos por prestación de servicios para apoyo a la gestión, los cuales tendrían un costo de más de \$5.702 millones, como se muestra en la siguiente tabla.

Proyección Contratistas 2024*	Funcionamiento A-02	\$ 3.407.458.334
	Bienestar A-03	\$ 933.435.000
	Comercialización A-05	\$ 40.016.668
	Inversión	\$ 1.321.978.334
PROYECCIÓN TOTAL OPS 2024*		\$ 5.702.888.336

Es de anotar que, frente a la proyección total de OPS para el 2024, el número real de contratistas en la Entidad para la vigencia es de 194 por los cuales asume un valor anual por \$5.293.355.551.

Sin embargo, teniendo en cuenta el escenario en que se aprobara el proyecto de rediseño institucional y formalización laboral antes de que termine el 2024, se esperaría formalizar 40 empleos, como se describe más adelante en el presente documento.

Por su parte, para la vigencia 2025, la proyección se realizó también bajo el supuesto de que la formalización laboral sea un hecho, por lo que se espera contar con contratistas los cuales tendrían un costo aproximado de \$2.732 millones.

Proyección Contratistas 2025*	Funcionamiento A-02	\$ 1.410.000.000
	Inversión	\$ 1.322.000.000
PROYECCIÓN TOTAL OPS 2025*		\$ 2.732.000.000

De los registros presupuestales presentados anteriormente, es claro establecer que la contratación permanente y habitual de la Entidad se financia principalmente con el presupuesto de gastos de funcionamiento, situación que justifica con mayor grado de precisión técnico y jurídico la formalización laboral, en el entendido que no se requiere efectuar traslados del presupuesto de inversión al de funcionamiento, y basta con efectuar ajustes al rubro de ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS.

En este punto es importante mencionar que no es posible trasladar la totalidad de los recursos asignados en la cuenta A-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS, teniendo en cuenta que a través de este rubro se financian otras necesidades de vital importancia para la Entidad como los

	FORMATO	Página 10 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

son el servicio de vigilancia, seguros, servicio de aseo y cafetería, mantenimiento de bienes inmuebles, papelería, actualización y mantenimiento de los sistemas informáticos, servicio de mensajería, calculo actuarial de afiliados y servidores públicos, servicios de revisoría fiscal, adquisición de licencias, token, renovación de certificados, servicios de internet, honorarios a los miembros del Consejo Directivo, entre otros.

Adicionalmente, aunque se espera que el proyecto de formalización del empleo no implique un aumento significativo en este objeto de gasto para Casur, se deben considerar algunos incrementos, como, por ejemplo, en el presupuesto que se destina para la logística, esparcimiento, bienestar y dotación de los funcionarios, servicios públicos, pólizas, exámenes médicos ocupacionales, elementos de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y apoyos educativos.

Por otro lado, la Entidad no espera afectar el rubro A-03 BIENESTAR SOCIAL AFILIADOS, en atención a que esta partida sustenta los planes y programas de bienestar social que hacen parte de la misionalidad de Casur y sobre los cuales la administración de la Entidad requiere sustentar la ampliación de cobertura creando 11 centros de atención en las 8 ciudades principales que concentran la mayor población de afiliados; cada punto contara con atención de trámites y servicios, conferencias, talleres y jornadas de recreación en materia de bienestar, asesoría en trabajo social, psicología, entre otros servicios, por lo tanto estos recursos soportan la necesidad en materia de planes y programas dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida de los veteranos policiales afiliados a Casur en el desarrollo de la Ley 1979 de 2019.

Por su parte a través de la cuenta A-05 GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN, solo se financia un contrato de prestación de servicios en la vigencia 2024, por lo que no se justificaría trasladar este recurso y de acuerdo al comportamiento de las vigencias anteriores no se destina esta partida para realizar la contratación de prestación de servicios, sino se incluyen aquellos gastos que tiene la Caja para sus actividades comerciales como son el arrendamiento de inmuebles, gastos asociados a la operación comercial como el servicio de limpieza y aseo para los Centros Vacacionales de Melgar y Apulo y la administración de los edificios de propiedad de la Entidad que se encuentran en arrendamiento.

En virtud de lo anterior, como se presenta en la proyección de la vigencia contratos de prestación de servicios 2025, la Entidad proyecta por la cuenta A-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS la suma de \$1.410.000.000 teniendo en cuenta que al obtener viabilidad por parte de la Dirección General de Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la formalización de los 169 cargos pendientes por proveer (209 menos 40 a formalizar en 2024) se realizarán de manera gradual y Casur debe recurrir a la contratación del personal por prestación mientras se provee la nueva planta aprobada.

De esta manera, se evidencia en la proyección de la vigencia 2025 que Casur disminuye en DOS MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$2.000.000.000) en comparación con la vigencia 2023, valor que como se ha indicado, hace parte del rubro A-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS, por lo tanto tiene toda la viabilidad de ser destinado y de esta manera dar cumplimiento al artículo 17 de la Ley 909 de 2004, es decir, garantizar la Función Pública, que no es otra cosa que la vinculación legal y reglamentaria de servidores en empleos públicos debidamente constituidos, correctamente perfilados y eficientemente distribuidos para que ejerzan la Función Administrativa de la Entidad.

Aclaradas las fuentes de financiación, es posible concluir la necesidad de crear los siguientes empleos con base en los resultados del Estudio Técnico de Rediseño Institucional y Formalización Laboral, el cual se basó en la medición de la prestación del servicio y en el levantamiento de las cargas laborales acatando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

N.º de Cargos	Denominación del Cargo	Nivel Jerárquico	Grado
1	Secretario General	Directivo	15
1	Subdirector del Sector Defensa	Directivo	15
1	Jefe de Oficina del Sector Defensa	Directivo	13
1	Jefe de Oficina del Sector Defensa	Directivo	6
17	Asesor del Sector Defensa	Asesor	21
24	Profesional de Defensa	Profesional	16
18	Profesional de Defensa	Profesional	14
38	Profesional de Defensa	Profesional	8
42	Profesional de Defensa	Profesional	1
66	Técnico de Servicios	Técnico	28
209	NUEVOS EMPLEOS		

Ahora bien, respecto a la planta de personal actual (164 cargos), el Estudio Técnico de Rediseño Institucional demostró la necesidad de atender lo establecido en el artículo 133 de la Ley 2179 de 2021, y por lo tanto se determinó la reclasificación en dos (2) grados adicionales para los empleos del nivel asistencial y técnico y un solo grado adicional para los empleos de los niveles profesional, asesor y directivo, quedando de la siguiente manera:

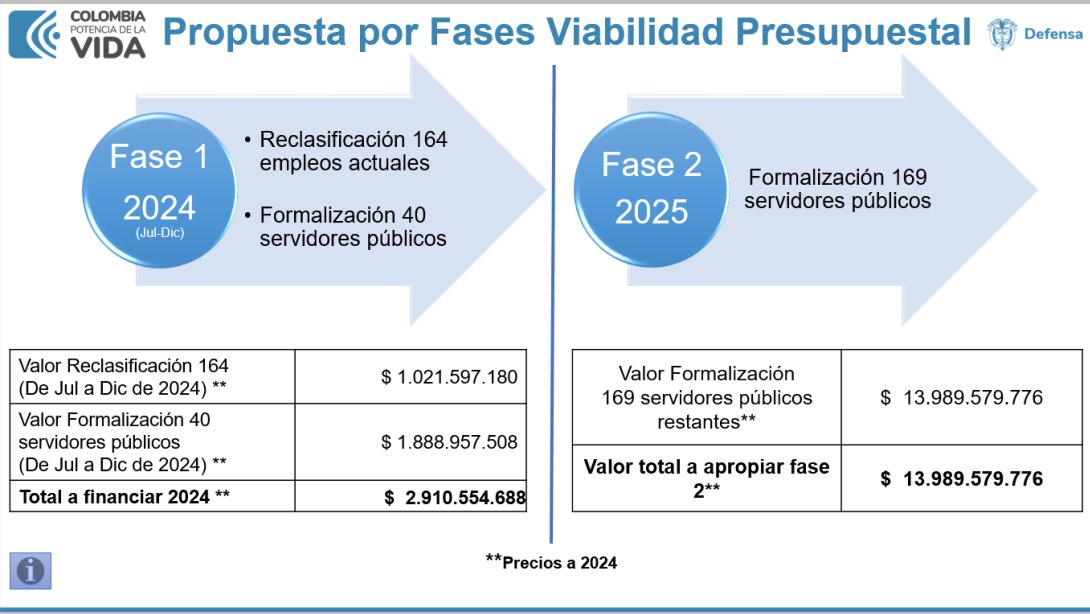
N.º de Cargos	Denominación del Cargo	Nivel Jerárquico	Grado
1	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa	Directivo	18
1	Asesor del Sector Defensa	Asesor	27
2	Auxiliar de Servicios	Asistencial	28
3	Subdirector del Sector Defensa	Directivo	15
1	Jefe de Oficina del Sector Defensa	Directivo	10
2	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	Asesor	25
6	Profesional de Defensa	Profesional	15
12	Profesional de Defensa	Profesional	11
5	Profesional de Defensa	Profesional	9
10	Profesional de Defensa	Profesional	7

1	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Técnico	28
5	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Técnico	27
1	Técnico de Servicios	Técnico	27
19	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Técnico	25
7	Técnico de Servicios	Técnico	25
2	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Técnico	24
1	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Técnico	22
2	Auxiliar de Servicios	Asistencial	35
5	Auxiliar de Servicios	Asistencial	33
1	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Asistencial	33
3	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Asistencial	27
1	Auxiliar de Servicios	Asistencial	27
1	Auxiliar de Servicios	Asistencial	25
5	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Asistencial	23
1	Auxiliar de Servicios	Asistencial	23
11	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Asistencial	20
10	Auxiliar de Servicios	Asistencial	20
9	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Asistencial	19
5	Auxiliar de Servicios	Asistencial	19
26	Auxiliar Para Apoyo de Seguridad y Defensa	Asistencial	17
5	Auxiliar de Servicios	Asistencial	17
164 EMPLEOS DE LA PLANTA ACTUAL			

Planta nueva de CASUR (164 empleos actuales reclasificados y 209 nuevos empleos creados = 373)

FASES DE LA PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL:

Teniendo en cuenta la composición del presupuesto y distribución de los respectivos rubros para la vigencia 2024 y 2025, Casur ha propuesto realizar la reclasificación de la planta actual y la formalización del empleo en dos fases, de la siguiente manera:



Los empleos de la fase 2024 corresponden a la actual planta de 164 reclasificados adicional a la formalización de cuarenta (40) empleos públicos, con el fin de no exceder el monto de la disponibilidad presupuestal de la vigencia; en todo caso, para la vigencia 2025 se podrá efectuar la provisión del resto de los 169 cargos a formalizar, con base en la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal 2025, así:

Nivel Jerárquico	Grado	No. Cargos FASE 1	Nivel Jerárquico	Grado	No. Cargos FASE 2
Directivo	10	1	Directivo		
	13	1			
	15	5			
	18	1			
Total Directivo		9	Total Directivo		
Asesor	21	7	Asesor	21	10
	25	2			
	27	1			
Total Asesor		10	Total Asesor		10
Profesional	1	4	Profesional	1	38
	7	10			
	9	5		8	38
	11	12			
	14	7		14	11
	15	6			
	16	8		16	16
Total Profesional		52	Total Profesional		103
Técnico	22	1	Técnico		

	FORMATO	Página 14 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

		24	2			
		25	26			
		27	6			
		28	11		28	56
	Total Técnico		46	Total Técnico		56
	Asistencial	17	31	Asistencial		
		19	14			
		20	21			
		23	6			
		25	1			
		27	4			
		28	2			
		33	6			
		35	2			
	Total Asistencial		87	Total Asistencial		
	Total general		204	Total general		169

Se espera que los recursos necesarios por 2.910 millones, para la reclasificación de los 164 empleos actuales y la formalización de 40 nuevos empleos, se financien a través de un acuerdo de traslado presupuestal contracréditando el rubro de "OTRAS TRANSFERENCIAS – DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN" recursos propios, para acreditar el rubro GASTOS DE PERSONAL, recursos propios.

Por otra parte, el valor total de la planta, con 373 empleos, para la vigencia 2025 se proyecta en 29.430 millones, cifra registrada en Anteproyecto de Presupuesto 2025 conforme a los lineamientos y supuestos macroeconómicos informados en la Circular No.009 del 26 de febrero de 2024 "Anteproyecto de Presupuesto General de la Nación 2025".

Finalmente, cabe mencionar que la provisión de los empleos se efectuará con base en las normas de empleo público garantizando el derecho a la incorporación según el artículo 44 de la Ley 909 de 2004 para los actuales servidores con derechos de carrera administrativa y con base en el artículo 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

No aplica.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO

Se anexa el Estudio Técnico con base en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el cual se determinó que CASUR tiene como objetivos principales dar cumplimiento al Plan de Formalización Laboral y efectuar el Rediseño Institucional conforme lo ordena el artículo 133 de la Ley 2179 de 2021.

Los dos objetivos convergen en el activo más importante y valioso de cualquier organización pública: el empleo público y por consiguiente, los servidores públicos actuales y futuros. Al respecto, la

	FORMATO	Página 15 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

presente estrategia que potencia y empodera el talento humano de CASUR está construida en 3 pilares metodológicos que materializan los objetivos citados:

- 1. Plan de Reingeniería o Fortalecimiento Salarial de los Actuales Empleos Públicos.
- 2. Formalización del Empleo Público con base en los resultados de la Medición de Flujos de Valor (Cargas Laborales).
- 3. Ampliación en la prestación de los servicios.

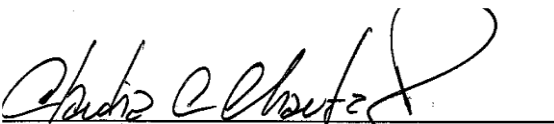
El primer pilar metodológico tiene como propósito efectuar el aumento salarial de los actuales empleos de la planta de personal, es decir 164 empleos que actualmente tiene CASUR de los cuales 150 se encuentran en planta global y 14 corresponde a los empleos pertenecientes al despacho del nominador. La motivación para efectuar el ajuste salarial a los empleos de la planta actual atiende a razones de justicia social y dignidad humana, como se ha expuesto en diferentes partes del Estudio Técnico. Existe un alto grado de desmotivación laboral con ocasión a la sobrecarga de trabajo, la asunción de responsabilidades profesionales en servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial y técnico, y sobre todo, la disminuida asignación salarial que repercute en situaciones complejas de clima laboral y bajos estados de ánimo, que en conjunto afectan la prestación del servicio.

En concordancia con la apuesta del Gobierno Nacional de dignificar la remuneración salarial de los servidores públicos, CASUR ha hecho esfuerzos para reflejar en el Estudio Técnico la realidad de la planta de personal de la entidad y la necesidad de aumentar la escala salarial de los empleos públicos, en atención a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Así las cosas, los cálculos financieros y presupuestales determinaron ajustar la escala salarial de los 164 empleos actuales de la planta de la siguiente manera: dos grados superiores a los actuales, para el nivel asistencial y técnico y un grado superior para los empleos del nivel profesional. Respecto a los empleos del nivel asesor y directivo, en el entendido que son empleos de libre nombramiento y remoción, se aplicaron exclusivamente criterios presupuestales ya que para estos empleos no existe normativa ni instrumentos de incorporación y por lo tanto se ajustarán en un grado superior al actual.

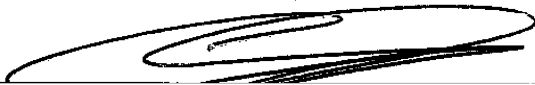
Respecto a la formalización laboral, se requiere crear 209 nuevos empleos de acuerdo con los resultados de las mediciones de los flujos de valor y la propuesta de potenciar la eficiencia en los procesos operativos de la Entidad, aplicando estrictamente los parámetros y lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus talleres virtuales sobre la Formalización Laboral, de tal manera que se justifica la formalización con base en las necesidades del servicio, en la ampliación de la capacidad institucional y en la urgente subsanación de los innumerables riesgos latentes a raíz de la composición de la planta de personal actual que repercute en situaciones de orden legal.

Aprobó:



CLAUDIA CECILIA CHAUTA RODRIGUEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica CASUR

	FORMATO	Página 16 de 16
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3 Vigente a partir de: 17 de julio de 2024



Brigadier General (RP) CARLOS FERNANDO TRIANA BELTRÁN
Director Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional