

19 de Julio de 2023

OAJ

Señores

**JUZGADO ONCE ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ,
D. C - SECCIÓN SEGUNDA**

Doctor. GIOVANNI HUMBERTO LEGRO MACHADO. Juez

correscanbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C.

Expediente No:	11001333501120230002400
Medio de Control:	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Demandante:	FABIAN RICARDO GONZALEZ ROA
Demandado:	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA -UAEMC

REF: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

MYRIAM BUITRAGO ESPITIA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 24.018.748 de Samacá, abogada con tarjeta profesional No. 253323 expedida por el C. S. de la J., obrando en nombre y representación de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA -UAEMC**, según poder a mí conferido por el Doctor **CARLOS JULIO AVILA CORONEL**, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, el cual allego con el fin de que se me reconozca personería para actuar dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito y dentro del término legal, procedo a contestar la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho promovida por el señor **FABIAN RICARDO GONZALEZ ROA**, con fundamento en las siguientes.

I. CONSIDERACIONES:

1.1 FRENTE A LAS PRETENSIONES:

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

 @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

Me opongo a que se hagan todas y cada una de las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en relación a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, por carecer de fundamentos jurídicos atendibles.

Aunado a ello, solicito respetuosamente, a la honorable juez No acceder a las pretensiones incoadas por la parte demandante en el escrito de la demanda, y por ende absolver a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia de las responsabilidades que se pretenden atribuir; en consideración que los actos administrativos cuestionados fueron expedidos dentro de la órbita de competencia de la entidad que los expidió, atendiendo la normatividad, las disposiciones legales y constitucionales, adicional a ellos con en el lleno de los requisitos legales y con observancia al derecho fundamental al debido proceso, al derecho a la igualdad y el derecho al mérito.

De otra parte, la declaratoria de nulidad del oficio No. 20226110694381 del 12 de mayo de 2022 expedido por el Subdirector de Talento Humano y el oficio No. 20226111160901 del 30 de junio de 2022, expedido por el Secretario General, conllevaría a la inobservancia de la Ley 4ª de 1992, modificada por el Decreto 2489 de 2006 a través del artículo 2º del Decreto 4061 de 2011 y el Decreto 1042 de 1978, y demás normas e igualmente implicaría, obviar el trámite de un proceso de selección público y desconociendo el mérito, pilar fundamental de la vinculación de personal al Estado en empleos de carrera administrativa; de esta manera, no es viable desplazar el concurso de ascenso y la acreditación de requisitos y formalidades para acceder a un empleo con nomenclatura código 3010 grado 18, al respecto es menester destacar de acuerdo con la normatividad vigente a esta entidad no le está permitido realizar incrementos salariales de manera automática, esta última que pondría en una situación gravosa a la entidad que represento.

Adicional a lo anterior, se debe advertir que **no se han afectado derechos laborales**, ni se le ha generado daño alguno al señor **GONZALEZ ROA**; en este sentido, es preciso indicar con el debido respeto que no es viable reconocer y pagar salarios, prestaciones, seguridad social y todos los emolumentos prestacionales legales, convencionales, legales y extralegales pretendidos, cuando el demandante se encuentra laborando dentro de esta Unidad como Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11 y con derechos de carrera administrativa, teniendo en cuenta que fue incorporado del extinto Departamento Administrativo de Seguridad – DAS. Así mismo, percibe una bonificación por compensación, misma que se encuentra incorporado a su asignación salarial.

Así las cosas, solicito respetuosamente al **a quo**, pronunciarse negativamente con respecto a todas y cada una de ellas, toda vez que, **no es procedente reconocer la asignación salarial y prestacional de un empleo diferente al que ocupa un servidor público, del cual no ha sido nombrado y mucho menos ha tomado posesión, pues el sistema normativo no prevé promociones automáticas en la carrera administrativa máxime cuando cada empleo en el sector público, tiene una remuneración o asignación debidamente establecida y fijada por el Gobierno Nacional.**

En este sentido, se tiene que los actos administrativos, tanto de contenido normativo como aquellos de contenido particular y concreto que definen una situación jurídica específica, deben tener por objeto el obedecimiento y cumplimiento de la ley, de donde se deduce su sujeción a aquella. Resulta evidente que, de manera general, la normatividad jurídica emanada de autoridades administrativas debe acatar las disposiciones de la ley, so pena de poner en peligro el ordenamiento jurídico al expedir actos o disposiciones violatorias, no solo de la ley en sentido material, si no de la misma Constitución de manera directa.

Lo anterior, se encuentra plasmado en el artículo 4 de la Carta Política, al señalar que “La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales”. Por lo anterior, habiendo determinado la supremacía, no únicamente de la constitución sino de las leyes en sentido formal por sobre las disposiciones de cualquier tipo de acto administrativo, en tal consideración, el incumplimiento irrestricto a las disposiciones previstas para el **empleo en el sector público, en especial lo dispuesto para la remuneración o asignación debidamente establecida para cada nomenclatura en los empleos y fijada por el Gobierno Nacional** traería consigo una colisión no solo de derechos, sino un enfrentamiento entre la ilegalidad del mismo y el ordenamiento jurídico en abstracto y en concreto.

Así las cosas, entendido como está, que cada empleo en el sector público, tiene una remuneración o asignación debidamente establecida y fijada por el Gobierno Nacional, luego, no es dable reconocer y pagar a un funcionario público, la remuneración de un empleo que no se ostenta, tal como lo prevé el Decreto 1042 de 1978; “*De la prohibición de percibir sueldo diferente de aquel que corresponde al cargo. Los empleados públicos a quienes se aplica este decreto solo podrán percibir por concepto de sueldo la asignación básica mensual que corresponda al cargo que desempeñen y los factores de salario contemplados en el artículo 42 del presente estatuto*”, lo que significa que mientras no se ostente o desempeñe el empleo del cual se reclaman sus emolumentos, no habrá lugar a pago de la remuneración que le corresponde a dicho empleo.

Corolario a lo anterior, desde ya se deja de manifiesto al Despacho que en tratándose del ejercicio de las funciones propias del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 18, difieren de las previstas para el empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11 del cual es titular el demandante, en consecuencia, es evidente que las declaraciones de la parte actora obedecen a un aspecto meramente subjetivo y de interpretación acomodaticia.

En síntesis, en cuanto a las pretensiones de la demanda, no hay lugar a reconocimiento de diferencia salarial alguna a favor del demandante, habida consideración que, hasta la fecha, es titular del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11, como consecuencia de la incorporación. Cabe agregar, que a la fecha ha realizado las funciones asignadas para este grado.

Lo anterior encuentra sustento, además del artículo 4 de la constitución y la teoría de la supremacía de la constitución y la pirámide normativa, en el artículo 6 del mismo cuerpo articulado, que establece un imperativo para los servidores públicos, al advertir que estos son responsables, no solo por infringir la constitución las leyes, sino por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Dicho de otro modo, al acceder a las pretensiones de la parte actora, mi representada, no solo incurriría en una falta disciplinaria gravísima al contrariar normas de rango legal y constitucional, sino sería sobreponer derechos subjetivos de manera irregular sobre el ordenamiento jurídico y constitucional.

En tal consideración la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia no puede contrariar estas normas, por lo tanto, desde ahora manifiesto a Usted que me opongo a que se declare la Nulidad de los Actos Administrativos demandados y por ende en cuanto a Migración Colombia se refiere solicito se absuelva de las responsabilidades que se pretenden atribuir, por carecer de fundamento normativo las pretensiones solicitadas por la parte demandante en contra de mi representada

1.2 FRENTE A LOS HECHOS:

AL HECHO PRIMERO: ES PARCIALMENTE CIERTO. El demandante **FABIAN RICARDO GONZALEZ ROA** fue incorporado del extinto Departamento ADMINISTRATIVO de Seguridad D.A.S- y su registro en carrera administrativa fue actualizada tal como consta en los folios 219 a 222 de su Historia Laboral. La bonificación de compensación que se aplica a los exfuncionarios del DAS se aplica no como se indica en la demanda sino en cumplimiento de lo previsto en el Decreto-Ley 4064 de 2011 que estableció las equivalencias de los empleos y cuyo artículo segundo dispuso:

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

     @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

“ARTÍCULO 2°. Los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad - DAS-a quienes se les suprima el empleo como consecuencia de la Supresión del Departamento y cuya incorporación se ordena en los empleos creados en la plata de personal de Migración Colombia, serán incorporados con estricta sujeción a las equivalencias establecidas en el artículo primero del presente decreto, sin que se les exijan requisitos adicionales a los acreditados en el momento de su posesión del cargo del cual eran titulares. La aplicación de estas equivalencias no conlleva la pérdida de los derechos de carrera para quien los acredite, ni afecta los procesos de selección en curso.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo señalado en el decreto de supresión del Departamento Administrativo de Seguridad DAS, para todos los efectos legales y de la aplicación de las equivalencias establecidas en el artículo anterior, la asignación básica de los empleos en los cuales sean incorporados los servidores del DAS comprenderá la asignación básica y la prima de riesgo correspondientes al cargo del cual el empleado incorporado sea titular en el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD DAS a la vigencia del presente decreto. En consecuencia, a partir de la incorporación, la prima de riesgo se entiende integrada y reconocida en la asignación básica del nuevo cargo. Los servidores que sean incorporados en un empleo al cual corresponde una asignación básica inferior al valor de la asignación básica y la prima de riesgo que vienen percibiendo, la diferencia se reconocerá con una bonificación mensual individual por compensación que se entiende integrada a la asignación básica y por lo tanto constituye factor salarial para todos los efectos legales.

ARTICULO 3. Los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad - DAS- incorporados en Migración Colombia, conservarán los beneficios salariales y prestacionales que venían percibiendo, con excepción de la prima de riesgo que quedo incorporada a la asignación básica y a la bonificación especial por compensación, hasta su retiro de la entidad.”

AL HECHO SEGUNDO: NO ES CIERTO. Al señor **FABIAN RICARDO GONZALEZ ROA** se la han venido pagando los salarios que corresponden al cargo y funciones para las que fue nombrado y/o desempeñado y que de conformidad con la ley corresponde al empleo de Oficial de Migración Código 3010 grado 11 y no como se afirma, tal como fue explicado en las respuestas dadas por la entidad.

Tal como se aprecia en las gráficas que se incluyeron hay claras diferenciaciones de las funciones entre uno y otro grado. Nos remitimos a lo clarificado en las contestaciones de vía gubernativa dadas y que constan ya en el proceso. Si bien el Propósito principal y algunas funciones obedecen no solo a lo ordenado en el Decreto ley 1042 de 1978, modificada por el Decreto Nacional 1680 de 1991 sino además el

trámite de control migratorio, como evidentemente debe serlo dado el objetivo misional de la Entidad que no es diferente sino **igual para todos los funcionarios**, el grado de responsabilidad y preparación, así como la idoneidad, profesión y especialización exigidas son diferentes, al igual que las aptitudes, que pueden ser mas de nivel operativo o de planeación según requiera para el cabal desempeño de las funciones que determinados cargos requieran.

A continuación, se pueden apreciar gráficamente las diferenciaciones que conforme al Decreto 4062 de 2011 se establece, entre otro, en los grados 11 que tiene el demandante y el grado 18 al que, al parecer, de hecho y a treves de la demanda aspira a ser promovido:

GRADO 11	GRADO 18
PROPÓSITO PRINCIPAL	PROPÓSITO PRINCIPAL
Desempeñar las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y de extranjería a nivel nacional, apoyando las labores operativas, técnicas y/o administrativas de conformidad con las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales, la Constitución, las leyes y demás normas vigentes	Desempeñar las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y de extranjería a nivel nacional, orientando y participando en las labores operativas, técnicas y/o administrativas especializadas a que haya lugar, de conformidad con las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales, la Constitución, las leyes y demás normas vigentes
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES
<u>1. Apoyar</u> las actividades relacionadas con los procesos misionales en los Puestos de Control Migratorio y Centros Facilitadores a cargo de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de conformidad con la normatividad legal vigente, las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales. <u>2. Participar en la ejecución de los planes,</u> programas y proyectos propuestos por los procesos misionales de acuerdo con los lineamientos institucionales. 3. Emitir Conceptos técnicos, periciales o Informes de Investigador de Laboratorio, necesarios para la toma de decisiones en los procesos misionales de la entidad como en	<u>1. Orientar y participar</u> en las actividades relacionadas con los procesos misionales en los Puestos de Control Migratorio y Centros Facilitadores a cargo de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de conformidad con la normatividad legal vigente, las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales. <u>2. Participar en el diagnóstico, formulación y ejecución de los planes,</u> programas y proyectos propuestos por los procesos misionales de acuerdo con los lineamientos institucionales. 3. Emitir Conceptos técnicos, periciales o Informes de Investigador de Laboratorio, necesarios para la toma de decisiones en los procesos misionales de la entidad como en

las Investigaciones Judiciales, de conformidad a los lineamientos institucionales, la Constitución, la ley y demás normas vigentes aplicables. 4. Ejercer las funciones de Policía Judicial en los casos que sean determinados por la ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por la dirección de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y en coordinación con las demás autoridades competentes. 5. Utilizar los bienes y armas de fuego que se le sean asignadas con ocasión del ejercicio de las funciones de policía judicial con el cumplimiento de los requisitos y fines establecidos en todas las normas nacionales, internas, internacionales y guías expedidas para tal fin. 6. Realizar seguimiento a los compromisos derivados de las reuniones de cooperación con las autoridades y Entidades de orden nacional e internacional. 7. Participar en los procesos de búsqueda, registro, verificación, análisis y difusión de información relacionada con la actividad migratoria que directa o indirectamente afecten la seguridad nacional. 8. Brindar apoyo técnico, administrativo y operativo en la preparación y proyección de las actuaciones derivadas de los procedimientos administrativos relacionados con las funciones misionales del área a la cual ha sido asignado.	las Investigaciones Judiciales, de conformidad a los lineamientos institucionales, la Constitución, la ley y demás normas vigentes aplicables. 4. Ejercer las funciones de Policía Judicial en los casos que sean determinados por la ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por la dirección de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y en coordinación con las demás autoridades competentes. 5. Utilizar los bienes y armas de fuego que se le sean asignadas con ocasión del ejercicio de las funciones de policía judicial con el cumplimiento de los requisitos y fines establecidos en todas las normas nacionales, internas, internacionales y guías expedidas para tal fin. 6. Adelantar las acciones de cooperación con distintas autoridades y Entidades de orden nacional e internacional para el suministro de información o el intercambio de conocimientos técnicos que contribuyan con la mejora en la prestación de los servicios que tiene a cargo la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. 7. Desarrollar y participar en los procesos de búsqueda, registro, verificación, análisis y difusión de información relacionada con la actividad migratoria que directa o indirectamente afecten la seguridad nacional. 8. Brindar apoyo técnico, administrativo y operativo en la preparación y proyección de las actuaciones derivadas de los procedimientos administrativos relacionados con las funciones misionales del área a la cual ha sido asignado.
--	---

9. <u>Proyectar</u> las respuestas a los requerimientos, derechos de petición, informes y demás solicitudes de información que lleguen al área de trabajo, garantizando la atención efectiva y oportuna de las necesidades y solicitudes presentadas. 10. Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones, consejos, asambleas, juntas, o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado por el jefe inmediato. 11. <u>Participar en la elaboración de informes de carácter técnico y estadístico</u> y demás documentos que sean requeridos de acuerdo con su competencia por las instancias respectivas, para dar respuesta a las solicitudes internas y externas. 12. Contribuir en el proceso de diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. 13. Participar en el registro y actualización de las bases de datos de la entidad garantizando la fiabilidad de la información registrada y la administración de los archivos a su cargo. 14. Verificar de manera física y tecnológica, los documentos e información que reposa en las bases de datos, permitiendo definir de manera inmediata la situación del viajero. 15. Apoyar las labores de conducción de vehículos cuando las necesidades del servicio lo demanden, previo cumplimiento de los requisitos exigidos en el plan de seguridad vial y en los procedimientos de la Entidad.	9.Revisar y dar respuesta a los requerimientos, solicitudes o peticiones de información con destino a las diferentes autoridades y Entidades de acuerdo con los protocolos de reserva de la información. 10.Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones, consejos, asambleas, juntas, o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado por el jefe inmediato. 11.Proyectar y presentar informes de carácter técnico y estadístico y demás documentos que sean requeridos de acuerdo con su competencia por las instancias respectivas, para dar respuesta a las solicitudes internas y externas. 12.Contribuir en el proceso de diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. 13.Participar en el registro y actualización de las bases de datos de la entidad garantizando la fiabilidad de la información registrada y la administración de los archivos a su cargo. 14.Verificar de manera física y tecnológica, los documentos e información que reposa en las bases de datos, permitiendo definir de manera inmediata la situación del viajero. 15.Apoyar las labores de conducción de vehículos cuando las necesidades del servicio lo demanden, previo cumplimiento de los requisitos exigidos en el plan de seguridad vial y en los procedimientos de la Entidad.
---	---

16 . Desempeñar las demás funciones inherentes a la naturaleza del cargo y las que le sean asignadas por el jefe inmediato.		16.Desempeñar las demás funciones inherentes a la naturaleza del cargo y las que le sean asignadas por el jefe inmediato.	
CONOCIMIENTOS GENERALES CONOCIMIENTOS GENERALES		CONOCIMIENTOS GENERALES CONOCIMIENTOS GENERALES	
➤ Estructura del Estado. ➤ Estructura y funciones de la Entidad. ➤ Constitución Política de Colombia. ➤ Plan Nacional de Desarrollo. ➤ Planeación estratégica. ➤ Sistema Integrado de Gestión. ➤ Conocimiento y aplicación de herramientas ofimáticas		➤ Estructura del Estado. ➤ Estructura y funciones de la Entidad. ➤ Constitución Política de Colombia. ➤ Plan Nacional de Desarrollo. ➤ Planeación estratégica. ➤ Sistema Integrado de Gestión. ➤ Conocimiento y aplicación de herramientas ofimáticas	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS		CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
➤ Normatividad aplicable al desarrollo de las actividades de la entidad. ➤ Guías, manuales y procedimientos de los procesos misionales. ➤ Conocimientos en dactiloscopia. ➤ Conocimientos en grafología. ➤ Conocimientos en documentología. ➤ Conocimientos básicos en derechos humanos, derecho administrativo, derecho penal y procedimiento penal		➤ Normatividad aplicable al desarrollo de las actividades de la entidad. ➤ Guías, manuales y procedimientos de los procesos misionales. ➤ Conocimientos en dactiloscopia. ➤ Conocimientos en grafología. ➤ Conocimientos en documentología. ➤ Conocimientos básicos en derechos humanos, derecho administrativo, derecho penal y procedimiento penal	
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO	COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
➤ Aprendizaje continuo ➤ Orientación a resultados ➤ Orientación al usuario y al ciudadano ➤ Compromiso con la organización ➤ Trabajo en equipo ➤ Adaptación al cambio	➤ Confiabilidad Técnica ➤ Disciplina ➤ Responsabilidad	➤ Aprendizaje continuo ➤ Orientación a resultados ➤ Orientación al usuario y al ciudadano ➤ Compromiso con la organización ➤ Trabajo en equipo ➤ Adaptación al cambio	➤ Confiabilidad Técnica ➤ Disciplina ➤ Responsabilidad

REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA		REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título de formación Técnica profesional en los núcleos básicos del conocimiento: Derecho y afines, Economía, Administración, Formación relacionada con el campo militar o policial, Ciencia política y relaciones internacionales, Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas, Lenguas Modernas, literatura, lingüística y afines, Sociología, trabajo social y afines, Contaduría pública, Ingeniería de sistemas, telemática y afines, Ingeniería electrónica, telecomunicaciones y afines, Ingeniería industrial y afines, Publicidad y afines, Comunicación social, periodismo y afines, Educación,	tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral	Título de formación Tecnología con especialización en los núcleos básicos del conocimiento: Derecho y afines, Economía, Administración, Formación relacionada con el campo militar o policial, Ciencia política y relaciones internacionales, Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas; Lenguas modernas, literatura, lingüística y afines, Ingeniería de Sistemas, telemática y afines, Ingeniería de sistemas, telemática y afines, Ingeniería electrónica, telecomunicaciones y afines, ingeniería industrial y afines, Contaduría pública, publicidad, y afines de comunicación social, periodismo y afines, Arquitectura, Educación, Psicología, Sociología, Trabajo Social y afines.	tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral
ALTERNATIVA		ALTERNATIVA	

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
 Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454






 @migracioncol

AGDF.07(v1)
 F.A. 13/09/2022

Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado en los núcleos básicos del conocimiento: Derecho y afines, Economía, Administración, Formación relacionada con el campo militar o policial, Ciencia política y relaciones internacionales, Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas, Lenguas Modernas, literatura, lingüística y afines, Sociología, trabajo social y afines, Contaduría pública, Ingeniería de sistemas, telemática y afines, Ingeniería electrónica, telecomunicaciones y afines, Ingeniería industrial y afines, Publicidad y afines, Comunicación social, periodismo y afines, Educación, Arquitectura, Psicología.	Seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral	Terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en la modalidad de formación profesional en los núcleos básicos del conocimiento: Derecho y afines, Economía, Administración, Formación relacionada con el campo militar o policial, Ciencia política y relaciones internacionales, Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas, Lenguas modernas, literatura, lingüística y afines, Ingeniería de Sistemas, telemática y Afines, Ingeniería electrónica, telecomunicaciones y afines, Ingeniería industrial y afines, Contaduría pública, Publicidad y afines, Comunicación social, periodismo y afines, Arquitectura, Educación, Psicología, Sociología, Trabajo social y afines.	Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral
---	--	---	--

AL HECHO TERCERO: NO ES CIERTO. Si bien el propósito principal y algunas funciones son similares, como evidentemente deben serlo dado el objetivo misional de la Entidad, que no es diferente sino igual para todos los funcionarios, el grado de responsabilidad y preparación, así como la idoneidad, profesión y especialización

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

 @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

exigidas son diferentes, al igual que las aptitudes, que pueden ser más de nivel operativo o de planeación según se requiera para el cabal desempeño de las funciones que determinados cargos requieran.

Por otra parte, a idoneidad, calidad, preparación académica y demás para efectos de ascenso a que alude este hecho, se debe seguir el trámite establecido en la ley a través del respectivo concurso que se convoca por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

En cuanto a la jornada mixta que obviamente es igual para quienes ejercen actividades de control migratorio en las dependencias a cuyo cargo esta realizar dichas actividades, se encuentra autorizada por disposición legal según lo establecido en los artículos 33 y 335 del ya citado Decreto No. 1042 de 1978 y está fijada atendiendo la eficacia y servicio que está a cargo de la Entidad y acorde con las labores de cada dependencia y según competencia de los respectivos funcionarios a cargo.

El hecho de cumplir el mismo horario y adelantar mismos procedimientos o similares trámites no da lugar a la fijación de igual salario y mucho menos exigir el pago de reconocimiento de emolumentos diferentes de los aceptados al momento de tomar posesión de un cargo, conforme quedo explicado en las contestaciones que se pide anular y cuyos razonamientos bien pueden considerarse como integrados en este escrito.

Por razones del servicio obviamente es igual para todos los funcionarios que desarrollan funciones de control migratorio para los cuales se hace necesario el cumplimiento de labores de jornada mixta en este caso los oficiales de migración en los distintos grados.

AL HECHO CUARTO: NO ES CIERTO, se reitera que al demandante señor **FABIAN RICARDO GONZALEZ ROA** se le ha venido pagando la remuneración que corresponde al cargo que se ha encontrado desempeñando de tal manera que carece de veracidad el que se haya lesionado su patrimonio económico y para el ascenso que al parecer aspira, tendrá oportunidad de concursar, si a bien lo tiene y así obtener la titularidad del ascenso a que se refiere la demanda ya que esta es la forma idónea de ascender y no como pretende.

La similitud de funciones tiene relación con el cumplimiento de los deberes misionales de la Entidad en el caso de los Oficiales de Migración, así como puede pesar en las diferentes entidades o empresas, incluso como se aprecia, por ejemplo, en los cargos de Rama Judicial (escribientes, secretarios, notificadores, sustanciadores, etc.).

Ha de tenerse en cuenta que los distintos grados constituyen o forman parte de la estructura de la carrera administrativa para la cual concurso y forma parte de su funcionalidad para la cual, contrario a lo afirmado, no está establecida una promoción

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

     @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

automática sino un concurso de ascenso al cual ha de someterse el demandante, cuando considere y pruebe reunir de conformidad con las normas que cumple los requisitos para otro grado o nivel de empleo, no debe olvidarse que se trata de acatar la ley y los reglamentos que rigen la carrera administrativa que el accionante alega en su favor y que como alega el accionante no pueden contravenirse por ser disposiciones estructurales y claramente establecidas.

AL HECHO QUINTO: ES PARCIALMENTE CIERTO, tal como lo acepta la parte demandante *“no es procedente reconocer la asignación salarial y prestacional de un empleo diferente al que ocupa un servidor público, del cual no ha sido nombrado y mucho menos ha tomado posesión...”* el señor **FABIAN RICARDO GONZALEZ ROA** identificado con la cédula de ciudadanía número 1.049.602.264 ha sido ubicado y cumplido con las funciones asignadas dentro de planta global acorde con las necesidades del servicio que tiene y ha tenido la Unidad Administrativa Migración Colombia de conformidad con su objetivo misional lo que obviamente implica similitud en las actividades como son el control migratorio que es propio de la entidad y forma parte de su objetivo misional, lo cual contrario a lo afirmado no quiere decir que por ello no haya necesidad de establecer diferentes grados funcionales ya ello conllevaría a la inexistencia de una carrera administrativa no sólo en la Entidad sino en todos los organismos del estado en los que se haya establecido una carrera, que por ejemplo en la rama judicial, sería como decir que el grado de sustanciador debe tenerse por igual al cumplir la misma función, en consecuencia carece de todo asidero lo pretendido por la parte demandante.

AL HECHO SEXTO: NO ES CIERTO, aunque lo aseverado es inconducente de conformidad con el objetivo de la demanda, en gracia de discusión indica:

6.1 El Artículo 115 de la Ley 489 de 2011 que establece: *“Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.*

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

6.2 la existencia de los coordinadores o supervisores se origina en la necesidad de mejorar la prestación del servicio sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico ya que esta situación no corresponde a temas de carrera administrativa; se trata de una mayor responsabilidad para la que convoca la

administración con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas de la entidad y para los cuales por disposición legal según lo establecido en el Decreto 304 de 2023 en su artículo 15 se les fija el reconocimiento por su labor y que ni aún en estos casos puede ser tenido como factor salarial.

AL HECHO SEPTIMO: ES PARCIALMENTE CIERTO, las normas son de obligatorio cumplimiento y el hecho de que existan similitudes en el Manual de Funciones, es sólo la consecuencia lógica del mismo objetivo misional de la Entidad, que obviamente se visualiza sobre todo en el aspecto del control migratorio que se realiza por parte de los Oficiales de Migración en donde se materializa el control migratorio de quienes ingresan o salen del país, pues dicho trámite obviamente es uno solo independiente de quien lo realice .

AL HECHO OCTAVO: NO ES CIERTO. Las causales de interrupción de la prescripción operan según disposiciones legales y no como lo indica la parte accionante, en consecuencia y desde ahora solicitamos su decreto

AL HECHO NOVENO: ES CIERTO. El demandante actualmente presta sus servicios en el Centro Facilitador de Servicio de la ciudad de Tunja – Boyacá a donde se ha extendido la atención de la Entidad en procura de facilitar la atención y prestar un mejor servicio a los usuarios.

Lo anterior, en concordancia con la información aportado por la subdirección de Talento Humano de esta unidad

II.EXCEPCIONES

Formulo contra la presente demanda, las siguientes excepciones:

2.1. INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE REQUISITOS FORMALES

El artículo 100 del CGP, establece las **excepciones previas** dentro del término del traslado de la demanda y en su numeral 5 consagra la ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, la cual se entrará a probar y desarrollar a continuación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, quien pretenda acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa a través del medio de control de Nulidad y Restablecimiento de Derecho, deberá tener presente los requisitos previos para demandar.

Así las cosas, el artículo 161 de la Ley 1437 de 2011 *del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*, establece los requisitos que se deben cumplir antes de la interposición de la demanda de Nulidad y Restablecimiento de Derecho ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo:

Artículo 161. Requisitos previos para demandar. *La presentación de la demanda se someterá al cumplimiento de requisitos previos en los siguientes casos:*

1. Cuando los asuntos sean conciliables, **el trámite de la conciliación extrajudicial constituirá requisito de procedibilidad de toda demanda en que se formulen pretensiones relativas a nulidad con restablecimiento del derecho, reparación directa y controversias contractuales.**

(...)(Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original).

Ahora bien, según lo previsto numeral 1, inciso segundo del artículo 161 del CPACA, que en cita indica:

(...) El requisito de procedibilidad será facultativo en los asuntos laborales, pensionales, en los procesos ejecutivos diferentes a los regulados en la Ley 1551 de 2012, en los procesos en que el demandante pida medidas cautelares de carácter patrimonial, en relación con el medio de control de repetición o cuando quien demande sea una entidad pública. En los demás asuntos podrá adelantarse la conciliación extrajudicial siempre y cuando no se encuentre expresamente prohibida.

Cuando la Administración demande un acto administrativo que ocurrió por medios ilegales o fraudulentos, no será necesario el procedimiento previo de conciliación. (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original).

Al respecto, es necesario traer a colación el pronunciamiento del Consejo de Estado, tal como se aprecia en sentencia de fecha 23 de febrero de 2012, radicado No. 44001-23-31-000-2011-00013-01 a través de la cual el máximo Órgano de lo Contencioso Administrativo concluye que son materia de conciliación extrajudicial los derechos que tengan el carácter de “inciertos y discutibles” autorizados por el artículo 53 de la Carta Política, al respecto establece lo siguiente:

“ (...) Con el fin de decidir sobre el trámite de la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad, es necesario precisar que son materia de conciliación los derechos que tengan el carácter de “inciertos y discutibles” autorizados por el artículo 53 de la Carta Política, y a los que hace referencia la Ley Estatutaria al establecer dicho requisito “... cuando los asuntos sean conciliables...”” (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original).

De lo expuesto por el Consejo de estado, es acertado concluir que deberán someterse a la conciliación extrajudicial los derechos que tengan el carácter de “inciertos y discutibles” autorizados por el artículo 53 de la Carta Política.

Para el presente caso, la litis se entraba porque la parte actora considera que la entidad demanda debe reconocer, aplicar y, pagar al demandante la diferencia salarial respecto del empleo Oficial de Migración código 3010 grado 11 del cual es titular, frente al empleo oficial de migración código 3010 grado 18, pues desde su perspectiva personal ha desempeñado las funciones de manera idéntica a las establecidas para el empleo oficial de migración código 3010 grado 18.

En ese orden de ideas la mera apreciación del demandante no puede concretarse como la titularidad de derechos ciertos e indiscutibles, contrario sensu, como quedará plenamente acreditado en el caso que nos ocupa, **es claro que algunas de las funciones y propósito del empleo del cual es titular el demandante (Oficial de Migración Código 3010 – 11), difieren de las correspondientes al Oficial de Migración Código 3010 – 18, teniendo en las funciones asignadas para cada grado**, luego, no es cierto que a la fecha el demandante haya adquirido estos derechos, y no es menos cierto, que las pretensiones de la demanda se configuran en una mera expectativa, por lo cual no es dable afirmar que el demandante tenga titularidad de derechos ciertos e indiscutibles en materia salarial y por lo tanto, la ley tampoco le ha otorgado un carácter imprescriptible e irrenunciable, en este sentido, se ha de resaltar que el artículo 53 de la Constitución Política **protege derechos adquiridos y No expectativas**.

Entonces, siguiendo la postura del Consejo de Estado y lo previsto en la ley, es evidente que el demandante **FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA**, no es titular de derechos ciertos e indiscutibles descritos en libelo de la demanda, por lo tanto, la ley tampoco le ha otorgado un carácter imprescriptible e irrenunciable, entonces es su deber agotar conciliación extrajudicial.

Aunado a lo anterior, el pronunciamiento del Consejo de Estado, también enfatiza que se deberá dar trámite de la conciliación extrajudicial como requisito de

procedibilidad a los que hace referencia la Ley Estatutaria al establecer dicho requisito **“... cuando los asuntos sean conciliables...”**

Que tal como se indicó con anterioridad, el Artículo 161 del CPACA, establece que el trámite de la conciliación extrajudicial constituirá requisito de procedibilidad de toda demanda en que se formulen pretensiones relativas a nulidad con restablecimiento del derecho.

En este sentido, el artículo 89 de la Ley 2220 de 2022, que regula lo atinente a la conciliación extrajudicial en materia contenciosa administrativa, establece que serán conciliables los conflictos de carácter particular y de contenido económico de los cuales deba conocer la jurisdicción de lo contencioso administrativo:

“ARTÍCULO 89. Asuntos susceptibles de conciliación en materia de lo contencioso administrativo. En materia de lo contencioso administrativo serán conciliables todos los conflictos que puedan ser conocidos por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, siempre que la conciliación no esté expresamente prohibida por la ley.

Podrán conciliar, total o parcialmente, las entidades públicas y las personas privadas que desempeñan funciones propias de los distintos órganos del Estado, por conducto de apoderado.

Podrá acudir a la conciliación extrajudicial sin que medie una intención de demanda y podrá ser presentada de común acuerdo por las partes de un eventual conflicto.

Para la procedencia de la conciliación no será necesaria la renuncia de derechos,

En asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social podrá conciliarse si con el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles.

Cuando medie acto administrativo de carácter particular, podrá conciliarse sobre los efectos económicos del mismo si se da alguna de las causales del artículo 93 de la Ley 1437 de 2011, evento en el cual, una vez aprobado el acuerdo por el juez contencioso administrativo, se entenderá revocado o modificado el acto y sustituido por el acuerdo.” (Negrilla y cursiva fuera del texto original).

Por su parte el artículo 92 de la citada ley, estatuye que cuando se formulen pretensiones relativas a nulidad con restablecimiento del derecho, la conciliación extrajudicial, es un requisito de procedibilidad de la demanda para acudir a la jurisdicción contenciosa, y en este sentido dispone:

“ARTÍCULO 92. Conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad. Cuando los asuntos sean conciliables, el trámite de la conciliación extrajudicial constituirá requisito de procedibilidad de toda demanda en que se formulen pretensiones relativas a nulidad con restablecimiento del derecho, reparación directa y controversias contractuales.

En la conciliación extrajudicial en asuntos laborales y de la seguridad social, se dará aplicación a lo previsto en los incisos 4 y 5 del artículo 89 de la presente ley.

La ausencia del agotamiento del requisito de procedibilidad dará lugar al rechazo de plano de la demanda por parte del juez de conocimiento.

En los demás asuntos podrá adelantarse la conciliación extrajudicial siempre y cuando no se encuentre expresamente prohibida.

Con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en el trámite de conciliación extrajudicial contencioso administrativa se deberá aumentar, profundizar y hacer eficiente y eficaz el aprovechamiento de los datos, con la finalidad de generar valor social y económico, en el marco de lo establecido en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO. *La conciliación será requisito de procedibilidad en los eventos en que ambas partes sean entidades públicas.” (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original).*

En tal consideración, el artículo 101 de la Ley 2220 de 2022 “Por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones”, establece el deber de la parte actora de radicar la petición convocatoria de conciliación extrajudicial ante el Ministerio Público, al respecto establece:

“ARTÍCULO. 101. Petición de convocatoria de conciliación extrajudicial. La petición de convocatoria de conciliación extrajudicial podrá presentarse en forma individual o conjunta, física o electrónica, ante el agente del Ministerio Público.” (...) (Cursiva y subrayado fuera del texto original).

Ahora bien, la precitada ley, establece la obligación para el agente del Ministerio Público de citar a las partes a la audiencia de conciliación:

“ARTÍCULO 106. Admisión de la solicitud de conciliación extrajudicial en asuntos contencioso administrativos. Dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la solicitud o de la correspondiente subsanación si a ello hubo lugar, el agente del Ministerio Público, de encontrarlo procedente, admitirá la solicitud de convocatoria de conciliación extrajudicial contencioso administrativa. En la decisión deberá ordenarse:

- 1. La fecha y hora en la que será realizada la audiencia de conciliación, la cual deberá realizarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación del auto.*
- 2. La modalidad, presencial o virtual, en la que se realizará la audiencia.*
- 3. La citación de todos los interesados a la audiencia, la cual se realizará a los buzones electrónicos informados por la parte convocante o por el medio blue considere más expedito.*
- 4. Las pruebas que considere necesarias para la conformación del acuerdo, si a ello hubiere lugar.*
- 5. Las consecuencias jurídicas de la no comparecencia a la audiencia.*
- 6. El reconocimiento de personería de los apoderados, cuando corresponda.*
- 7. La remisión, con una antelación no inferior a cinco (5) días a la fecha fijada para la realización de la audiencia de conciliación, del acta o el certificado en el que conste la decisión del Comité de Conciliación de la entidad pública convocada sobre la solicitud de conciliación. En el caso de particulares convocados, deberá remitirse la decisión por escrito por parte de la persona con facultad de disposición para el efecto.*
- 8. Que se comuniquen a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado cuando corresponda de acuerdo con la ley.*
- 9. Que se comuniquen a la Contraloría General de la República, para que esta evalúe si participa o no del trámite”. (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original).*

En cumplimiento de lo dispuesto en el C.P.A.C.A, Ley 2220 de 2022 y la jurisprudencia, el demandante deberá adelantar el trámite de la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad para la interposición de la demanda de Nulidad y Restablecimiento de Derecho ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo

Por esta razón es inepta la demanda, por falta de requisitos formales para el caso sub examine por falta de agotamiento del requisito de procedibilidad para acudir ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, conforme los artículos 161 numeral 1 y Art 138 del C.P.A.C.A. relacionado con el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho; por tanto, solicito respetuosamente al Despacho se declare probada la presente excepción planteada.

2.2. INEPTITUD DE LA DEMANDA POR IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO AL NO INCURRIRSE EN CUALQUIERA DE LAS CAUSALES DE NULIDAD QUE SEÑALA LA NORMA EN LA EXPEDICIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

En primer lugar, me permito poner de presente que los actos administrativos expedidos por mí representada y aquí cuestionados fueron expedidos legalmente de acuerdo con las normas vigentes, y su sustento se encuentra de una parte enmarcados en el Decreto 473 de 2022 *“Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”*.

De ahí que el mencionado decreto fija las escalas de remuneración de los empleos públicos correspondientes para este caso objeto de estudio el de las Unidades Administrativas Especiales, en tal sentido las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades como esta Unidad son las siguientes:

“ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas. A partir del 1° de enero de 2022, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades de que trata el Artículo 1° del presente título serán las siguientes:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	3.638.046	3.550.512	2.143.616	1.000.000	
2	4.068.457	3.839.479	2.369.490	1.000.068	

3	4.295.945	4.190.104	2.476.410	1.123.315	
4	4.566.052	4.768.833	2.607.609	1.190.237	
5	4.683.553	4.891.258	2.758.356	1.266.165	1.000.000
6	4.891.258	5.538.344	2.854.405	1.523.922	1.026.348
7	5.183.730	6.183.280	2.995.712	1.623.878	1.123.315
8	5.298.053	6.766.728	3.144.660	1.665.038	1.190.237
9	5.494.432	7.111.364	3.280.023	1.832.406	1.266.165
10	5.902.590	7.394.917	3.391.945	1.917.516	1.391.661
11	5.994.140	7.775.515	3.534.752	2.021.496	1.502.136
12	6.183.280	8.166.650	3.750.184	2.143.616	1.612.900
13	6.450.957	8.953.897	4.063.165	2.285.992	1.665.038
14	6.798.474	9.451.323	4.348.155	2.369.490	1.701.514
15	6.939.914	9.645.768	4.807.338	2.476.410	1.754.400
16	7.035.874	10.598.987	5.182.990	2.798.005	1.832.406
17	7.420.592	11.710.044	5.451.582	2.995.330	1.871.103
18	8.036.755	12.710.497	5.871.080	3.291.615	1.917.516

De conformidad con lo anterior y acorde a las respuestas emitidas por parte de la entidad que represento y que son cuestionadas mediante el presente medio de control, se colige que Migración Colombia ha reconocido, y pagado al demandante las asignaciones básicas mensuales según el nivel y grado que ocupa el mismo dentro de la planta de personal de la entidad.

De otra parte, de acuerdo a lo contenido en el artículo 6° de nuestra carta política *“Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones”*.

En virtud de la norma precitada, le corresponde a la UAE Migración Colombia cancelar las asignaciones básicas mensuales de las escalas salariales indicadas de

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
 Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

     @migracioncol

AGDF.07(v1)
 F.A. 13/09/2022

acuerdo a los empleos que ocupa o ha ocupado el demandante como funcionario de esta entidad y es sobre el empleo ocupado en donde surge la obligación de pagar y recaen los efectos fiscales y no sobre aquel empleo en el cual el demandante no ha sido nombrado ni tomado posesión del mismo.

Así las cosas no es de recibo como lo arguye la parte demandante en su escrito de demanda cuando solicita que *“se aplique, reconozca y pague un aumento salarial consistente en la diferencia entre la escala salarial de un empleo inferior a uno superior, desde su vinculación y que este se siga pagando sucesivamente mientras permanezca el vínculo laboral, así como se aplique, el reconocimiento de dicho incremento a todos los emolumentos prestacionales legales, convencionales y extralegales”*, con esto desconociendo el debido proceso para el ascenso y las responsabilidades que ello conlleva, es de anotar que en el sistema de régimen de carrera administrativa no opera la promoción automática de ascensos ni de incrementos salariales automáticos.

En igual sentido es irrazonable la afirmación efectuada por el demandante en el líbelo de la demanda cuando expresa *“Por consiguiente, es dable concluir que, al interior de Migración Colombia, solo debiera de existir un grado con la asignación más alta para el nivel técnico, sin embargo, existen seis grados los cuales fueron implementados sin un estudio técnico serio que determinara la verdadera funcionalidad de la entidad y la realidad material de las actividades que se hacen al interior de la entidad.”*

La parte promotora del presente medio de control no logra comprender que Migración Colombia no ha fijado de manera arbitraria e injusta las asignaciones básicas mensuales correspondientes a la escalas de empleo, como se adujo en párrafos anteriores dichos salarios se encuentran acordes a las disposiciones legales en este caso se rige por lo preceptuado en el Decreto 473 de 2022 *“Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”*.

Con ese planteamiento la parte demandante pretende desconocer que toda entidad del estado tiene dispuesto un número determinado de empleos a través de los cuales satisface los fines y las funciones que le han sido asignadas desde el ordenamiento jurídico, es decir que esto se conoce como planta de personal.

Estas plantas de personal pueden entenderse como lo ha expresado el Honorable Consejo de Estado en senda jurisprudencia como la determinación, tanto cualitativa como cuantitativa, de los empleos públicos que integran una entidad estatal a efectos de lograr el cumplimiento de los fines constitucionales y legales a los que responde su creación y funcionamiento, en tal lógica todo empleo dentro de la planta de

personal debe tener sus funciones determinadas, además se reitera que dicho empleo debe estar previsto en la planta de personal y contar con el respectivo salario en el presupuesto de la entidad.

En este orden de ideas el servidor al entrar en el ejercicio del cargo debe jurar cumplir con la constitución y la ley y desarrollar las obligaciones propias del mismo cargo, por ende la remuneración depende del cargo en el cual este nombrado y posesionado como servidor y no otro, como en efecto se pretende en este caso, por ende si lo que persigue la parte demandante es una nivelación salarial en desarrollo de una actividad o función diferente a la cual está vinculado el servidor público se pone de relieve que es requisito indispensable probar tal situación fáctica de manera fehaciente, lo cual no está demostrado en el presente caso.

De lo expuesto se colige que los actos administrativos expedidos por la entidad se encuentran acordes con las disposiciones constitucionales como el artículo 122 y legales tales como la Ley 4ª de 1992, Decreto 1042 de 1978 y demás normas concordantes y en tal sentido en la expedición de los mismo no se ha incurrido en ninguna de las causales de nulidad y los argumentos esgrimidos no tienen la entidad suficiente para desvirtuar la presunción de legalidad del acto cuestionado.

2.3. PRESCRIPCION DEL DERECHO:

Con relación a la prescripción del derecho, es necesario indicar que en el remoto caso en que eventualmente pueda ser condenada la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, es necesario tener en claro que sólo procede para el tiempo en el cual el derecho no ha prescrito, esto es contados tres años desde la negación del mismo por parte de la administración acorde a lo establecido en el artículo 102 del Decreto 1848 de 1969.

3. EXCEPCIÓN GENERICA

Solicito Señor Juez, se reconozca de manera oficiosa cualquier hecho exceptivo que resulte probado dentro del proceso y que enerve las pretensiones de la parte actora.

IV. COMPETENCIA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA:

4.1. RESPECTO A LA CREACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA.

En ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por la Ley 1444 de 2011, el Presidente de la República expidió el Decreto-Ley 4057 de 2011 a través del cual se suprimió el Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-, y trasladó la función de control migratorio a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Artículo 3°. Traslado de Funciones. Las funciones que corresponden al Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-, contempladas en el capítulo 1, numerales 10.11, 12 y 14 del artículo 2, del Decreto 643 de 2004, y las demás que se desprendan de las mismas se trasladan a las siguientes entidades y organismos, así:

3.1 Las funciones de control migratorio de nacionales y extranjeros y los registros de identificación de extranjeros de que trata el numeral 10 del artículo 2 del Decreto 643 de 2004 y las demás disposiciones sobre la materia, se trasladan a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores, que se creará en decreto separado.

En concordancia con la mencionada norma, mediante Decreto-Ley 4062 de 2011, se creó la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia como organismo civil de seguridad adscrito al Ministerio de Relaciones Exteriores, cuyo objetivo es ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado:

“Artículo 1°. Creación y naturaleza Jurídica de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. Créase la Unidad Administrativa Especial, como un organismo civil de seguridad, denominada Migración Colombia, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, con jurisdicción en todo el territorio nacional, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores.

*Artículo 3°. Objetivo. **El objetivo de Migración Colombia, es ejercer las funciones de** autoridad de vigilancia y **control migratorio** y de extranjería del Estado Colombiano, dentro del marco de la soberanía nacional y de conformidad con las leyes y la política que en la materia defina el Gobierno Nacional.*

Artículo 4. Funciones. Son funciones de Migración Colombia, las siguientes:

1. Apoyar al Ministerio de Relaciones Exteriores y demás instituciones del Estado en la formulación y ejecución de la Política Migratoria.

- 2. Ejercer la vigilancia y el control migratorio de nacionales y extranjeros en el territorio nacional.**
- 3. Llevar el registro de identificación de extranjeros y efectuar en el territorio nacional la verificación migratoria de los mismos.**
- 4. Ejercer funciones de Policía Judicial, en coordinación con la Fiscalía General de la Nación, para las actividades relacionadas con el objetivo de la entidad, en los términos establecidos en la ley.*
- 5. Capturar, registrar, procesar, administrar y analizar la información de carácter migratorio y de extranjería para la toma de decisiones y consolidación de políticas en esta materia.*
- 6. Formular, dirigir, coordinar y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de control migratorio, extranjería y verificación migratoria, en desarrollo y de conformidad con la política migratoria.*
- 7. Expedir los documentos relacionados con cédulas de extranjería, salvoconductos y prórrogas de permanencia y salida del país, certificado de movimientos migratorios, permiso de ingreso, registro de extranjeros y los demás trámites y documentos relacionados con migración y extranjería que sean asignados a la entidad, dentro de la política que para tal efecto establezca el Gobierno Nacional.*
- 8. Recaudar y administrar los recursos provenientes de la tasa que trata la Ley 961 de 2005 modificada por la Ley 1238 de 2008 y demás disposiciones que la modifiquen o adicionen.*
- 9. Recaudar y administrar las multas y sanciones económicas señaladas en el artículo 3o de la Ley 15 de 1968, en el artículo 98 del Decreto 4000 de 2004 y demás disposiciones que la modifiquen o adicionen.*
- 10. Coordinar el intercambio de información y cooperación con otros organismos nacionales e internacionales, bajo los lineamientos del Ministerio de Relaciones Exteriores y las demás entidades competentes.*
- 11. Coordinar con el Ministerio de Relaciones Exteriores, la adopción y cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado en materia migratoria.*
- 12. Las demás que le sean asignadas.” Negrilla Nuestra.*

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454



5.1. DIFERENCIA ENTRE LAS EXPECTATIVAS LEGÍTIMAS VS LOS DERECHOS ADQUIRIDOS SENTENCIA C-853 DE 2013.

Respecto a este punto en particular y en concordancia con a la sentencia C-853 DE 2013, **SE DEBE REALIZAR UNA DIFERENCIA ENTRE LAS EXPECTATIVAS LEGÍTIMAS VS LOS DERECHOS ADQUIRIDOS** en el siguiente sentido:

Menciona la Corte que “...**los derechos adquiridos** han sido definidos como aquellos que se consolidan cuando se han cumplido todos los presupuestos normativos exigidos bajo el imperio de una ley, para que se predique el nacimiento de un derecho subjetivo. Configurado el derecho bajo las condiciones fijadas por una norma, su titular puede exigirlo plenamente, porque se entiende jurídicamente garantizado e incorporado al patrimonio de esa persona.

El artículo 58 de la Carta, garantiza precisamente la protección constitucional de este tipo de derechos, al prohibir expresamente su desconocimiento o vulneración mediante leyes posteriores.

Es por esto que el quebrantamiento de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de una ley anterior resulta contraria a la Constitución.

Las expectativas legítimas, por su parte, suponen que los presupuestos exigidos bajo la vigencia de una ley para consolidar un derecho, **no se han configurado, aunque “resulta probable que lleguen a consolidarse en el futuro, si no se produce un cambio relevante en el ordenamiento jurídico”**. (Negrilla y Subrayado fuera de texto original).

Las expectativas legítimas, en consecuencia, no implican el nacimiento de un derecho, sino que suponen una probabilidad cierta de consolidación futura del correspondiente derecho, si se mantienen las condiciones establecidas en una ley determinada. De allí que se considere, en general, que tales expectativas pueden ser modificadas por el legislador en virtud de sus competencias, si ello se requiere para cumplir fines constitucionales. El legislador, por lo tanto, no está obligado en principio a perpetuar las meras expectativas en el tiempo, dado que no son objeto en sentido estricto de la misma protección consagrada en el artículo 58 de la Carta Política para los derechos adquiridos.

Así las cosas, se puede concluir que el demandante no ostenta la calidad del empleo Oficial de Migración Código 3010 – 18, en este sentido, se debe hacer hincapié que cada empleo en el sector público, tiene una remuneración o asignación debidamente establecida y fijada por el Gobierno Nacional, luego, no es dable

reconocer y pagar a un funcionario público, la remuneración de un empleo que no se ostenta por expresa prohibición legal, pues a voces del Artículo 31° del Decreto 1042 1978 prevé: *“De la prohibición de percibir sueldo diferente de aquel que corresponde al cargo. Los empleados públicos a quienes se aplica este decreto solo podrán percibir por concepto de sueldo la asignación básica mensual que corresponda al cargo que desempeñen y los factores de salario contemplados en el artículo 42 del presente estatuto”*, por lo tanto, que mientras no se ostente o desempeñe el empleo del cual se reclaman sus emolumentos, no habrá lugar a pago de la remuneración al empleo pretendido mediante el presente medio de control.

Contrario sensu, si es cierto que el demandante se encuentra vinculado a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, desde el día primero (1) de enero de 2012, en el empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11 y con derechos de carrera administrativa, teniendo en cuenta que fue incorporado del extinto Departamento Administrativo de Seguridad – DAS. En consecuencia, por disposición legal, el único derecho adquirido que tiene el citado funcionario, es el derivado del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11.

Corolario a lo anterior, se debe reiterar que percibe una bonificación por compensación, misma que se encuentra incorporada a su asignación salarial. Cabe agregar que, sobre la prestaciones y remuneraciones relativas a este empleo, mi representada ha dado cabal cumplimiento.

Por lo anterior, es evidente que las pretensiones de la demanda además tratarse de meras apreciaciones, obedecen **a una simple expectativa. Por lo tanto, no se puede definir como un derecho adquirido,** pues solo hasta que el funcionario, previo cumplimiento de los requisitos y responsabilidades que conlleva el debido proceso para el concurso para ascenso y obtenga el **empleo Oficial de Migración Código 3010 – 18**, podrá entrar a devengar el salario del respectivo grado, pues tal como se advierte con anterioridad, la promoción automática de ascenso no es posible en el régimen de carrera administrativa, sin que medie concurso de méritos sobre vacancias definitivas que les permita acceder a otra escala salarial.

En conclusión, para nuestro caso particular el señor **FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA** no se le han vulnerado los derechos constitucionales alegados.

Lo anterior por cuanto no tiene un derecho adquirido para obtener la asignación salarial reclamada con ocasión **empleo Oficial de Migración Código 3010 – 18**, contrario sensu, por disposición legal, la única vía para acceder a la citada reclamación será a través concurso de méritos modalidad ascenso y obtener el **empleo Oficial de Migración Código 3010 – 18**.

5.2 Las Supervisiones y coordinaciones en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia no se pueden catalogar como un empleo o un cargo.

Es necesario poner de presente al Despacho que El artículo 115 de la Ley 489 de 1998, “*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*” establece que con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, el representante legal **podrá** crear y organizar con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

Lo anterior, se debe entender como una disposición facultativa de la administración sobre la cual también se ha dado alcance en la guía la cual me permito allegar como prueba:

“(…)

Designación de Coordinación o Supervisión: La designación de funciones de coordinador o supervisor de un grupo de trabajo **es una decisión discrecional de la administración a través del nominador**, otorgada mediante acto administrativo cuyo objeto es suplir dentro de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz, **sin que se constituya en un derecho o en un empleo, sino en una responsabilidad temporal y adicional a las funciones del cargo que ocupa el funcionario** (Subrayado fuera del texto).

(…)”

Como se observa la designación de coordinador **no constituye un empleo sino la asignación de una responsabilidad adicional a las funciones del cargo**, siendo precisamente que por esta mayor responsabilidad y con un criterio de justicia que la entidad compensa o estimula con un porcentaje sobre el salario.

En conclusión, como la norma lo establece y como ha sido resuelto por el Departamento Administrativo de la Función Pública en concepto 484341 de 2020 que aclaró:

“(…)

la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas

globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico. Ello quiere decir, que esta situación no corresponde a temas de carrera administrativa. (...)” (se subraya)

Por lo tanto, la Administración puede modificar o suprimir los grupos internos de trabajo y en consecuencia modificar **los coordinadores o supervisores puesto que, no son derechos adquiridos de los funcionarios que son designados para tal fin**, y si obedece a la discrecionalidad de la Administración, que consideró del caso importante examinar previamente el estado de conocimiento y aptitudes de estos funcionarios.

Cabe indicar que la evaluación y guía referidas se encuentran orientadas a medir no solamente los conocimientos de los funcionarios, sino las competencias comportamentales que deben evidenciar en el desarrollo de las funciones como **Coordinador o supervisor** en aras de generar la búsqueda continua de perfiles idóneos en el saber, saber hacer y ser, para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

Adicional, es preciso aclarar que conforme lo previsto en la guía *ETHG.12 de 2022 “Evaluación de Coordinadores y Supervisores de Procesos Misionales y de Apoyo a Nivel Regional”*, la prueba es de carácter eliminatorio, lo cual se refieren precisamente al debido cumplimiento de los deberes y aptitudes de un servidor público así como el cumplimiento de los reglamentos y normas que rigen la Entidad y sabido es que su infracción implica la aplicación de las sanciones que acarrea su incumplimiento.

En este orden de ideas, es menester señalar las normas que establecen los niveles jerárquicos, para los empleos públicos del Orden Nacional; asimismo, es necesario indicar la normatividad por la cual se permite dentro de la Planta Global de las entidades del Orden Nacional, de acuerdo a su estructura y organización y funcionamiento crear grupos internos de trabajo, lo cual permite atender y satisfacer las necesidades del servicio, dando cumplimiento a los objetivos.

Lo anterior con la intención de contextualizar en el caso particular, dando claridad y hacer un análisis objetivo en el asunto que nos atiende frente a las aseveraciones que aduce la parte demandante en el escrito de demanda.

EL DECRETO LEY 770 DE 2005 “*Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la ley 909 de 2004*”, establece con relación a la naturaleza general de las funciones de los empleos agrupados en los diferentes niveles jerárquicos:

“Artículo 3 NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS EMPLEOS. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refiere el presente decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

De la norma transcrita es necesario tener en cuenta los niveles jerárquicos de los empleos, al igual que sus funciones, competencias y requisitos para el ejercicio y desempeño de los mismos.

LEY 489 DE 1998

En tal sentido, con relación a los grupos internos de trabajo, **la ley 489 de 1998**, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, establece con relación a la Planta Global y Grupos Internos de Trabajo:

“ARTICULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento”.

De la lectura de la norma transcrita, el Gobierno nacional aprobará plantas de personal, y el director de la entidad tiene la potestad de distribuir los cargos de acuerdo con la necesidad de la organización respetando la estructura, planes y programas.

DECRETO 2489 DE 2006

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

     @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

En consideración a lo anterior, el **Decreto 2489 de 2006** “*Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.*” señala en su **artículo 8 “GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO**. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente”. (Subrayado fuera de texto)

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha indicado, en concepto No. 20146000161071 de 31 de octubre de 2014 que la “*justificación de la anterior normatividad se basa en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que les corresponda plantas globales, **sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico***”. (Subrayado y en negrilla fuera del texto)

DECRETO 199 DE 2014 “*Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones*”

“Artículo 15 RECONOCIMIENTO POR COORDINACION. Los empleados de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, las Empresas Sociales del Estado y las Unidades Administrativas Especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.”

Ahora bien, a cerca de los Grupos Internos de Trabajo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado mediante Radicación No. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) del 29 de octubre de 2010, conceptuó entre otras cosas lo siguiente:

- Los grupos internos de trabajo de acuerdo con lo contenido en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad.
- En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes.
- Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad.
- Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo.
- Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad.
- Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.

Lo anterior en concordancia con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 señaló:

“ARTÍCULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.” (Subraya y Negrilla fuera de texto)

A su turno el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006 estableció:

*“ARTÍCULO 8°. Grupos internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, **destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente**” (Subraya y Negrilla fuera de texto)*

Ahora bien, la Coordinación de un Grupo de Trabajo interno **es una asignación basada en la confianza, luego no se puede predicar que es un empleo o un cargo sino una responsabilidad**, lo que significa que cualquier integrante del grupo puede cumplir esa responsabilidad de acuerdo al voto de confianza del nominador; en consecuencia el coordinador cumple un rol de liderazgo para verificar, articular y armonizar la dinámica de grupo en cumplimiento **de las funciones dispuestas al grupo** y el logro de objetivos trazados por la alta dirección.

Así cosas, la ley permite que se creen grupos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados de acuerdo con la ley 489 de 1998; en tal sentido, necesariamente uno de integrantes debe liderar, **lo cual no quiere decir que el coordinador es el único responsable de las funciones y/o actividades que están dadas para el grupo de trabajo**. Dicho de otra manera, las funciones y actividades están dadas para el grupo, y no para una persona en particular.

El anterior análisis anterior y respectiva argumentación, se hace con fundamento a las afirmaciones aducidas por la parte actora dentro del contenido de la demanda, en el acápite denominado “Concepto de Violación” en la que concluye afirmando “(...) algunos Oficiales de Migración de grado inferior al grado 18, ostentan funciones o roles de responsabilidad dentro de la entidad, es decir, tiene bajo su tutela y/o coordinación a empleados con grados superiores (...).”

5.3 Las remuneraciones de los empleos de los funcionarios de Migración Colombia están asignadas por disposición legal

Sobre el particular, es preciso señalar que, a todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia les aplica el Decreto 473 de 2022 “*Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.*”

El anterior decreto, fija las escalas de remuneración de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos correspondientes a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Unidades Administrativas Especiales, Establecimientos Públicos, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, demás instituciones públicas de la rama ejecutiva nacional y entidades en liquidación del orden nacional.

Las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las anteriores entidades son las siguientes:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	3.638.046	3.550.512	2.143.616	1.000.000	
2	4.068.457	3.839.479	2.369.490	1.000.068	
3	4.295.945	4.190.104	2.476.410	1.123.315	
4	4.566.052	4.768.833	2.607.609	1.190.237	
5	4.683.553	4.891.258	2.758.356	1.266.165	1.000.000
6	4.891.258	5.538.344	2.854.405	1.523.922	1.026.348
7	5.183.730	6.183.280	2.995.712	1.623.878	1.123.315
8	5.298.053	6.766.728	3.144.660	1.665.038	1.190.237
9	5.494.432	7.111.364	3.280.023	1.832.406	1.266.165
10	5.902.590	7.394.917	3.391.945	1.917.516	1.391.661
11	5.994.140	7.775.515	3.534.752	2.021.496	1.502.136
12	6.183.280	8.166.650	3.750.184	2.143.616	1.612.900
13	6.450.957	8.953.897	4.063.165	2.285.992	1.665.038
14	6.798.474	9.451.323	4.348.155	2.369.490	1.701.514
15	6.939.914	9.645.768	4.807.338	2.476.410	1.754.400
16	7.035.874	10.598.987	5.182.990	2.798.005	1.832.406
17	7.420.592	11.710.044	5.451.582	2.995.330	1.871.103
18	8.036.755	12.710.497	5.871.080	3.291.615	1.917.516
19	8.654.300		6.315.248		1.966.979

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

 @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

20	9.516.676		6.798.215		2.028.092
21	9.647.021		7.245.775		2.113.446
22	10.674.969		7.793.061		2.242.757
23	11.724.758		8.234.287		2.476.410
24	12.651.712		8.879.305		2.701.048
25	13.641.341				2.995.712
26	14.350.689				3.258.955
27	15.062.183				
28	15.901.409				

Expuesto lo anterior, se colige que el legislativo, es quien **está facultado para fijar los límites mínimos y máximos de la asignación salarial de un empleo público** y que a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia solo le corresponde reconocer y pagar, las asignaciones básicas mensuales según el nivel y grado que ocupan cada uno de los funcionarios en concordancia con el Decreto 473 de 2022.

Así las cosas, entendido como está, que cada empleo en el sector público, tiene una remuneración o asignación debidamente establecida y fijada por el Gobierno Nacional, de tal manera que NO es dable reconocer y pagar a un funcionario público, la remuneración de un empleo que no se ostenta.

Además, y como tantas veces se ha advertido, por expresa prohibición descrita en el Artículo 31° del Decreto 1042 de 1978, mientras no se ostente o desempeñe el empleo del cual se reclaman sus emolumentos, no habrá lugar a pago de la remuneración que le corresponde a dicho empleo.

Por otro lado, se debe aclarar que mediante los Artículos 4, 5, 6, 7, 8 de la Ley 4 de 1992 le fue otorgada al Gobierno Nacional la competencia de modificar anualmente los regímenes salariales de los servidores públicos, por lo que, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia no tiene la competencia para modificar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos y mucho menos a reconocer la diferencia entre la escala salarial de un empleo inferior a uno superior sin el cumplimiento de los requisitos que establece la ley.

La Ley 4ª de 1992, establece los objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de

los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública. En dicha norma se desarrollan los regímenes salariales para el sector público y el sistema salarial de los servidores públicos, conformados por los siguientes elementos: la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar; la escala; y el tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos. El gobierno nacional periódicamente decreta los salarios de los servidores públicos. El salario de cada empleo está determinado por sus funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, que guardan proporción con los requisitos de conocimiento y experiencia para su ejercicio.

En vista de la norma en cita, se considera relevante expresar lo contenido en el artículo 6° de la Constitución Política: *"Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones."* La Jurisprudencia, aludiendo al artículo 6° de la Carta Magna, en Sentencia Constitucional No. 337 de 1993, señaló: *"Lo anterior equivale a dar por sentado que mientras los particulares pueden hacer todo aquello que no les esté expresamente prohibido por la Constitución y la ley, los funcionarios del Estado tan sólo pueden hacer lo que estrictamente les está permitido por ellas. Y es natural que así suceda, pues quien está detentando el poder necesita estar legitimado en sus actos, y esto opera por medio de la autorización legal. Es a todas luces contrario al principio señalado: suponer que al no estar algo expresamente prohibido, bien sea para el legislativo, o para cualquier otra rama del poder público, sus integrantes pueden hacerlo, porque esta prerrogativa es exclusiva de los particulares. Los servidores públicos tan solo pueden realizar los actos previstos por la Constitución, las leyes o los reglamentos, y no pueden, bajo ningún pretexto, improvisar funciones ajenas a su competencia. (...)"* De ahí que, y como se señaló, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, debe cancelar las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas a los empleos que ocupan cada uno de los funcionarios, como lo viene haciendo, ya que sobre estos empleos es donde surge la obligación de pagar y recaen los efectos fiscales.

En consecuencia, es el Gobierno Nacional el competente para modificar los regímenes salariales de los servidores públicos, permitiendo colegir que, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia- UAEMC, debe ceñirse al cumplimiento y acatamiento de las disposiciones legales y constitucionales previstas en la materia, sólo se les podrá reconocer el régimen salarial y prestacional establecido por ley o de acuerdo con esta.

5.4 Del proceso de selección meritocrática de la UAEMC para que el demandante acceda a la asignación salarial prevista para el empleo reclamado

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

     @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

La Corte Constitucional en sentencia SU446/11 indicó que “El artículo 125 de la Constitución establece **el mérito** como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública”¹. Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público. En los términos de este artículo: “Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.”²³

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia “Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la **administración** y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.

Se tiene entonces que el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades legales procedió a proferir la Ley 909 de 2004 establece en el literal c) del artículo 11 de la función de la CNSC, de: “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento.” Y en este orden de ideas la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia deberá acudir a dicha entidad para que se surta el proceso meritocrático, que permita la provisión en propiedad de las vacantes que se encuentran previstas en carácter de provisionalidad, para así cumplir con el mandato constitucional y legal.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, indica: “Convocatoria. **La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil**, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo **concurso y**

¹ Cfr. Corte Constitucional sentencia SU-086 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Martínez.

² Son innumerables las decisiones de la Corte Constitucional, desde sus inicios, que han defendido el sistema de concurso público como el que debe imperar para la provisión de cargos de carrera en la administración. Entre otras, en las sentencias T-410 del 8 de junio de 1992.M.P. Alejandro Martínez Caballero y Fabio Morón Díaz; C-479 del 13 de agosto de 1992.M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-515 de 9 de noviembre de 1993; T-181 del C-126 de marzo 27 de 1996.M.P. Fabio Morón Díaz; C-063 del 11 de febrero de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-522 de noviembre 16 de 1995. M.P. Hernando Herrera Vergara; C-753 de 30 junio de 2008.M.P. Jaime Araujo Rentarías, entre otras.

³ Sentencia SU446/11

obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.” Negrilla y subrayado nuestro.

De lo anterior se colige que solo a través de la convocatoria, se podrá proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Que, la citada convocatoria establecerá las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para realizar este tipo de procesos, conforme a lo reglado en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

En este punto del escrito, se debe dejar claro, que las pretensiones de la demanda están enfocadas a la materialización automática de ascenso del demandante al empleo de Oficial de Migración Código 3010 Grado 18 por vía contenciosa.

En tal consideración la solicitud de declaratoria de la Nulidad de los Actos Administrativos demandados, implícitamente están enfocadas en obtener el ascenso de empleo del régimen de carrera administrativa de la UAEMC sin que medie concurso de méritos sobre vacancias definitivas que les permita acceder a otra escala salarial.

En consecuencia, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia- UAEMC, debe ceñirse al cumplimiento y acatamiento de las disposiciones legales y constitucionales previstas en la materia de ascenso y, por lo tanto, no le está permitido la promoción automática de ascenso de los funcionarios en el régimen de carrera administrativa. En ese orden de ideas, solo cuando la demandante previa las formalidades legales obtenga el ascenso al empleo de Oficial de Migración Código 3010 Grado 16, mi representada podrá reconocer el régimen salarial y prestacional establecido por ley o de acuerdo con esta.

5.5 Concepto Radicado No.: 20216000209841 del 15 de junio de 2021 impartido por doctor Armando López Cortés en calidad de Director Jurídico de la Función Pública:

En los términos del artículo 28 el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señala que la nivelación salarial no existe en el ámbito legal, en tal virtud en estos eventos lo procedente es la reforma a la Planta de personal la cual encuentra sustento jurídico en el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012, que establece:

“ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454

     @migracioncol

AGDF.07(v1)
F.A. 13/09/2022

en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.

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

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública." (Subraya fuera de texto)

Por su parte el Artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que "Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren."

En tal sentido en el concepto se considera lo siguiente:

"De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades, deberán obedecer a necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, sin embargo, es necesario precisar que la ley no contempla la posibilidad de realizar una reforma de la planta de personal para llevar a cabo una nivelación salarial."

Ahora bien, de acuerdo a la Constitución Política artículo 150 numeral 19 literal, es facultad del Congreso de la República dictar las normas en las cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional para fijar las escalas de Remuneración salarial y prestacional de los funcionarios públicos, de igual manera el Gobierno Nacional fija cada año el incremento salarial acorde a los parámetros establecidos en la Ley 4 de 1992.

Así mismo, el concepto colige lo siguiente:

" (...)Es así como la política salarial para la vigencia fiscal de cada año, es la adoptada de manera integral y conjunta con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en materia de incrementos salariales, respetando y acatando los criterios mínimos mencionados por la Corte Constitucional relacionados con el derecho constitucional de los servidores públicos de mantener el poder adquisitivo de los salarios. Por tal razón, el reajuste de los salarios, se efectuará teniendo en cuenta la variación del IPC para el año inmediatamente anterior."

De conformidad con lo expuesto en este concepto, aplicando a este caso particular de demandas de nivelación salarial en contra de la entidad, se infiere que las leyes no se pueden omitir o pasar por alto cuando hay lineamientos constitucionales y legales los cuales deben ser respetados y acatados por parte de las entidades y por ende por vía contenciosa como lo pretende el demandante para los grados denominados Oficiales de Migración No es viable definir una nivelación especial para algunos funcionarios, saliéndose con ello de las políticas salariales definidas en la Constitución y en la Ley.

Aunado a lo expuesto, el concepto trae la siguiente descripción con ocasión al significado de los códigos y grados de un empleo:

La Constitución Política señala:

“ARTÍCULO 122. *No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”*

Conforme a lo anterior, el Decreto 785 de 2005 “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”, establece:

“ARTÍCULO 2. *Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

ARTÍCULO 3. *Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

ARTÍCULO 4. *Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el Artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

4.1. *Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.*

4.2. *Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.*

4.3. *Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales*

4.4. *Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.*

4.5. *Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”*

Ahora bien en cuanto a la nomenclatura del empleo el art 15 de la misma ley establece:

“ARTÍCULO 15. *Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el Artículo 3 del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.”*

Conforme a la normativa anterior se pueden concluir que las pretensiones de la demanda no están llamadas a prosperar, toda vez que descendiendo al caso en concreto se tiene que en Migración Colombia existe un nivel jerárquico que es técnico, una denominación de empleo que para el caso en particular es Oficial de Migración, un código el cual es 3010 y un grado que para el empleo denominado Oficial de Migración existen los siguientes grados 11, 13, 15, 16, 17 y 18, así mismo son sus funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia por el desempeño de su labor y en tal sentido la administración no puede efectuar incrementos salariales de manera automática, sino como se expresó en líneas anteriores le corresponde reconocer y pagar salarios y prestaciones de acuerdo al cargo que ostenta el funcionario y no otro.

5.6 De la acreditación de los presupuestos facticos descritos en Sentencia T-833/12

Al respecto, la Corte Constitucional ha precisado en la Sentencia T-833/12 El principio “a trabajo igual, salario igual”, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, ello, reciben una remuneración diferente. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación.

Que como ya se ha mencionado, una razón objetiva que justifica el trato salarial diferente es la distinta clasificación de los empleos públicos, los cuales implican diferencias en cuanto a los requisitos para acceder al cargo y en esa medida establecen distintas escalas salariales. Sentencia T-545A/07

Teniendo en cuenta el concepto de la Corte, no basta con que se cumpla uno de los presupuestos, sino que, en su lugar, deben cumplirse ambos para que se evidencie una diferenciación. Que, en el presente caso, el demandante pretende una nivelación salarial por considerar que se encuentra ejerciendo las mismas funciones de un cargo superior, sin aportar evidencia de ello.

Situación que la corte ha dejado clara al expresar que la igualdad de funciones no siempre debe representar una asignación salarial igual, de manera obligatoria, y que, en su lugar, para que se haga exigible el reconocimiento de una nivelación salarial, debe presentarse la situación en la que funcionarios que ocupan el mismo cargo y desempeñan las mismas funciones, reciban una remuneración diferente.

Que, en este caso, el demandante se encuentra en un cargo inferior y recibe el salario correspondiente al mismo. Escenario en el que no se configura la desigualdad alegada, dado que el citado funcionario no se encuentra ocupando un grado 18, por lo tanto, no es procedente recibir un salario previsto para el grado alegado.

Inclusive, también se podría configurar, la tan alegada desigualdad salarial señalada, siempre y cuando el accionante se encuentre en el cargo grado 11, devengue un salario inferior al de sus compañeros que ocupan el mismo cargo, circunstancia que tampoco ocurre con el señor **GONZALEZ ROA**.

Así las cosas, queda demostrado que la accionante no reúne los presupuestos facticos para afirmar que se encuentra frente a una diferenciación y por ello, pretender que se le conceda una nivelación salarial.

5.7 Diferencia de funciones, propósito, perfil, responsabilidades y requisitos de estudios y experiencia de los grados que ostenta el demandante y el empleo pretendido por vía contenciosa

En el caso que nos ocupa, es claro que algunas de las funciones del empleo del cual es titular la demandante (Oficial de Migración Código 3010 – 11), difieren de las correspondientes al Oficial de Migración Código 3010 – 18. También es notoria la diferencia del propósito, perfil, responsabilidades y requisitos de estudios y experiencia de los grados que ostenta el demandante y el pretendido por este medio de control.

Por lo anterior, inicialmente, se procede a resaltar las diferencias de funciones entre uno y otro empleo, para tal fin, ha de desatarse de manera detallada los verbos que se utilizan y diferencian de manera notoria la ejecución de las funciones en cada grado, que se encuentran descritas en el Manual de Funciones, en este sentido, denota lo siguiente; **Apoyar** vs. **Orientar y participar; Participar en la ejecución de los planes** vs. **Participar en el diagnóstico, formulación y ejecución de los planes; Realizar seguimiento** vs. **Adelantar las acciones de cooperación; Participar en los procesos de búsqueda** vs. **Desarrollar y participar; Proyectar** vs. **Revisar; Participar en la elaboración de informes de carácter técnico y estadístico** vs. **Proyectar y presentar informes de carácter técnico y estadístico** como se evidencia a continuación:

FUNCIONES OFICIAL DE MIGRACION GRADO 11	FUNCIONES OFICIAL DE MIGRACION GRADO 18
Apoyar las actividades relacionadas con los procesos misionales en los Puestos de Control Migratorio y Centros Facilitadores a cargo de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de conformidad con la normatividad legal vigente, las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales.	Orientar y participar en las actividades relacionadas con los procesos misionales en los Puestos de Control Migratorio y Centros Facilitadores a cargo de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, de conformidad con la normatividad legal vigente, las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales.
Participar en la ejecución de los planes, programas y proyectos	Participar en el diagnóstico, formulación y ejecución de los planes,

propuestos por los procesos misionales de acuerdo con los lineamientos institucionales.	programas y proyectos propuestos por los procesos misionales de acuerdo con los lineamientos institucionales.
Emitir Conceptos técnicos, periciales o Informes de Investigador de Laboratorio, necesarios para la toma de decisiones en los procesos misionales de la entidad como en las Investigaciones Judiciales, de conformidad a los lineamientos institucionales, la Constitución, la ley y demás normas vigentes aplicables.	Emitir Conceptos técnicos, periciales o Informes de Investigador de Laboratorio, necesarios para la toma de decisiones en los procesos misionales de la entidad como en las Investigaciones Judiciales, de conformidad a los lineamientos institucionales, la Constitución, la ley y demás normas vigentes aplicables.
Ejercer las funciones de Policía Judicial en los casos que sean determinados por la ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por la dirección de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y en coordinación con las demás autoridades competentes.	Ejercer las funciones de Policía Judicial en los casos que sean determinados por la ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por la dirección de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y en coordinación con las demás autoridades competentes.
Utilizar los bienes y armas de fuego que se le sean asignadas con ocasión del ejercicio de las funciones de policía judicial con el cumplimiento de los requisitos y fines establecidos en todas las normas nacionales, internas, internacionales y guías expedidas para tal fin.	Utilizar los bienes y armas de fuego que se le sean asignadas con ocasión del ejercicio de las funciones de policía judicial con el cumplimiento de los requisitos y fines establecidos en todas las normas nacionales, internas, internacionales y guías expedidas para tal fin.
Realizar seguimiento a los compromisos derivados de las reuniones de cooperación con las autoridades y Entidades de orden nacional e internacional.	Adelantar las acciones de cooperación con distintas autoridades y Entidades de orden nacional e internacional para el suministro de información o el intercambio de conocimientos técnicos que contribuyan con la mejora en la prestación de los servicios que tiene a cargo la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

<u>Participar en los procesos de búsqueda</u>, registro, verificación, análisis y difusión de información relacionada con la actividad migratoria que directa o indirectamente afecten la seguridad nacional.	<u>Desarrollar y participar</u> en los procesos de búsqueda, registro, verificación, análisis y difusión de información relacionada con la actividad migratoria que directa o indirectamente afecten la seguridad nacional.
Brindar apoyo técnico, administrativo y operativo en la preparación y proyección de las actuaciones derivadas de los procedimientos administrativos relacionados con las funciones misionales del área a la cual ha sido asignado.	Brindar apoyo técnico, administrativo y operativo en la preparación y proyección de las actuaciones derivadas de los procedimientos administrativos relacionados con las funciones misionales del área a la cual ha sido asignado.
<u>Proyectar</u> las respuestas a los requerimientos, derechos de petición, informes y demás solicitudes de información que lleguen al área de trabajo, garantizando la atención efectiva y oportuna de las necesidades y solicitudes presentadas.	<u>Revisar</u> y dar respuesta a los requerimientos, solicitudes o peticiones de información con destino a las diferentes autoridades y Entidades de acuerdo con los protocolos de reserva de la información.
Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones, consejos, asambleas, juntas, o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado por el jefe inmediato.	Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones, consejos, asambleas, juntas, o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado por el jefe inmediato.
<u>Participar en la elaboración de informes de carácter técnico y estadístico</u> y demás documentos que sean requeridos de acuerdo con su competencia por las instancias respectivas, para dar respuesta a las solicitudes internas y externas.	<u>Proyectar y presentar informes de carácter técnico y estadístico</u> y demás documentos que sean requeridos de acuerdo con su competencia por las instancias respectivas, para dar respuesta a las solicitudes internas y externas.
Contribuir en el proceso de diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, para el	Contribuir en el proceso de diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, para el

cumplimiento de los objetivos institucionales.	cumplimiento de los objetivos institucionales.
Participar en el registro y actualización de las bases de datos de la entidad garantizando la fiabilidad de la información registrada y la administración de los archivos a su cargo.	Participar en el registro y actualización de las bases de datos de la entidad garantizando la fiabilidad de la información registrada y la administración de los archivos a su cargo.
Verificar de manera física y tecnológica, los documentos e información que reposa en las bases de datos, permitiendo definir de manera inmediata la situación del viajero.	Verificar de manera física y tecnológica, los documentos e información que reposa en las bases de datos, permitiendo definir de manera inmediata la situación del viajero.
Apoyar las labores de conducción de vehículos cuando las necesidades del servicio lo demanden, previo cumplimiento de los requisitos exigidos en el plan de seguridad vial y en los procedimientos de la Entidad.	Apoyar las labores de conducción de vehículos cuando las necesidades del servicio lo demanden, previo cumplimiento de los requisitos exigidos en el plan de seguridad vial y en los procedimientos de la Entidad.
Desempeñar las demás funciones inherentes a la naturaleza del cargo y las que le sean asignadas por el jefe inmediato.	Desempeñar las demás funciones inherentes a la naturaleza del cargo y las que le sean asignadas por el jefe inmediato.

Con el fin de contextualizar y aterrizar las diferencias de las funciones previstas para el Grado 11 y el Grado 18, que tal como lo advierte el apoderado del demandante, si difieren, en especial desde su aspecto verbal, entonces, es menester traer a colación la definición de la Real Academia Española⁴ con relación a los verbos anteriormente resaltados.

Verbos diferenciadores de las funciones oficial de Migración grado 11	Verbos diferenciadores de las funciones oficial de Migración grado 18
--	--

⁴ Desarrollar | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE

<u>Apoyar</u> Definición de RAE: <i>“3. tr. Favorecer, patrocinar, ayudar .”</i>	<u>Orientar y participar</u> Definición de RAE: <u>Orientar</u> <i>“3. tr. Dirigir o encaminar a alguien o algo hacia un lugar determinado. U. t. c. prnl.”</i> <u>Participar</u> <i>“1.intr. Dicho de una persona: Tomar parte en algo.”</i>
Conclusión: mientras la función asignada para el Grado 11, implica ayuda; la prevista para el Grado 18, conlleva al oficial desempeñar esta función con el fin de encaminar y hacerse partícipe de la misma.	
<u>Participar en la ejecución de los planes</u> Definición de RAE: <u>Ejecución</u> <i>“1. loc. verb. Ejecutar, llevar a la práctica, realizar.”</i>	<u>Participar en el diagnóstico, formulación y ejecución de los planes</u> Definición de RAE: <u>Diagnostico</u> <i>1. tr. Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza.</i> <u>Formulación:</u> <i>“1. f. Acción y efecto de formular¹.</i> <u>Formular</u> <i>1. tr. Enunciar en términos claros y precisos una proposición, una queja, una denuncia, etc..”</i>
Conclusión: mientras la función asignada para el Grado 11, implica ejecutar; para el Grado 18, impone realizar actividades de recoger y analizar para contribuir a dicha ejecución.	
<u>Realizar seguimiento</u> Definición de RAE: <u>Seguimiento:</u>	<u>Adelantar las acciones de cooperación</u> Definición de RAE: <u>Adelantar</u>

<i>“1. m. Acción y efecto de seguir o seguirse.”</i>	<i>“1. tr. desus. Llevar adelante, mantener.”</i>
Conclusión: mientras la función asignada para el Grado 11, implica seguir los compromisos; para el Grado 18, indica que el oficial debe llevar adelante actividades con las demás autoridades y entidades.	
<u>Participar en los procesos de búsqueda</u> Definición de RAE: <u>Participar</u> <i>“1. intr. Dicho de una persona: Tomar parte en algo.”</i>	<u>Desarrollar y participar;</u> Definición de RAE: <u>Desarrollar</u> <i>“2. tr. Exponer con orden y amplitud una cuestión o un tema.”</i>
Conclusión: mientras la función asignada para el Grado 11, implica hacerse parte de estos procesos; para el Grado 18, conlleva al oficial efectuar con orden y amplitud esta función.	
<u>Proyectar</u> Definición de RAE: <i>“2. tr. Idear, trazar o proponer el plan y los medios para la ejecución de algo.”</i>	<u>Revisar</u> Definición de RAE: <i>“2. tr. Someter algo a nuevo examen para corregirlo, enmendarlo o repararlo.”</i>
Conclusión: mientras la función asignada para el Grado 11, implica idear o proponer una respuesta; para el Grado 18, conlleva al oficial corregir o enmendar la respuesta	
<u>Participar en la elaboración de informes de carácter técnico y estadístico</u> Definición de RAE: <u>Participar</u> <i>“1. intr. Dicho de una persona: Tomar parte en algo.”</i>	<u>Proyectar y presentar informes de carácter técnico y estadístico</u> Definición de RAE: <u>Presentar</u> <i>“1. tr. Hacer manifestación de algo, ponerlo en la presencia de alguien. U. t. c. prml.”</i>
Conclusión: mientras la función asignada para el Grado 11, implica hacerse parte de estos procesos; para el Grado 18, conlleva al oficial exponer información ante los demás.	

De las anteriores definiciones es acertado afirmar que las funciones asignadas a cada uno de los empleos con denominación Oficial de Migración distan de manera notable entre sí.

También, ha de señalarse que discrepan en las responsabilidades, pues la mismas se hacen notorias y recaen en el grado de mayor jerarquía, cabe aclarar que estos razonamientos obedecen a causas objetivas y razonables en atención a la clasificación de empleos previstos para los oficiales de migración Código 3010, Grado 11 y Código 3010, Grado 18. Clasificación que está en concordancia a lo previsto para las diferentes escalas salariales establecidas en el Decreto 473 de 2022.

Luego, el pretendido pago de una diferencia en la remuneración porque el apoderado del demandante considera que las funciones y demás condiciones del Código 3010, Grado 11 resultan asimilables a las del otro Código 3010, Grado 18, pues desde su perspectiva la asignación de dichas funciones solo difieren en los verbos, y que además en la práctica no se aplica pues no existen tales labores especializadas, demuestra que pretende desconocer las disposiciones legales para el titular del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11, como consecuencia de la incorporación, apreciación que puede conllevar a la desnaturalización, inclusive la aseveración de desconocimiento de las “labores especializadas” de parte del apoderado, conllevaría a concluir que los oficiales de Migración Código 3010, Grado 18, no estarían dando cumplimiento a las funciones asignadas para tal grado.

En consecuencia, es claro que las apreciaciones de la parte actora evidentemente conllevan a la desnaturalización del Código 3010, Grado 18, en este sentido, vale la pena señalar que la misionalidad u objeto de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, es decir, el control migratorio, para el presente caso, además de estar prevista para todos los funcionarios, también exige que la prestación del servicio que ella demanda, que se lleve a cabo de manera ininterrumpida, requiriéndose entonces de los Oficiales de Migración, independientemente del Grado (11, 13, 15, 16, 17 y 18) que ostenten, para que desempeñen las correspondientes funciones previstas para cada grado, además de tornarse necesarias para el cumplimiento de la referida misión, también difieren en la tan alegada identidad.

Así las cosas, no es cierto que existan identidad de funciones asignadas para el Código 3010, Grado 11 y Código 3010, Grado 18, tampoco es cierto, que los referidos grados, contengan idénticas responsabilidades, entonces, es claro que los hechos y pretensiones de la presente demanda no se ajustan a los pronunciamientos efectuados por el Consejo de Estado en Sentencia 2013-01884 de 2020 y posturas de la Corte Constitucional en reiterada Jurisprudencia y acogida por el H. Tribunal Administrativo de Cundinamarca

Además de las diferencias descritas con anterioridad, se debe destacar la diferencia insalvable entre el propósito y perfil de cada uno de los empleos en cuestión, así:

GRADO 11	GRADO 18
PROPÓSITO PRINCIPAL	PROPOSITO PRINCIPAL
Desempeñar las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y de extranjería a nivel nacional, <u>apoyando las labores operativas, técnicas y/o administrativas</u> de conformidad con las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales, la Constitución, las leyes y demás normas vigentes	Desempeñar las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y de extranjería a nivel nacional, <u>orientando y participando en las labores operativas, técnicas y/o administrativas especializadas a que haya lugar</u> , de conformidad con las políticas, los lineamientos y/o directrices institucionales, la Constitución, las leyes y demás normas vigentes

La anterior descripción denota que el propósito previsto para el grado del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11 consiste en realizar las funciones de autoridad de vigilancia, control migratorio y de extranjería a nivel nacional **pero con el fin de apoyar** las labores operativas, técnicas y/o administrativas y para el empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 18, dichas funciones deben **orientar y participar en las labores operativas, técnicas y/o administrativas especializadas a que haya lugar**.

Así mismo, es evidente la diferencia entre los niveles de estudios y experiencia requerida para cada grado, como se indica en la siguiente imagen:

Res. 3671 del 17 de diciembre 2021 MEFCL DENOMINACIÓN DE EMPLEO: OFICIAL DE MIGRACIÓN						
Requisitos Principal			Alternativa		Equivalencia Se aplicarán las equivalencias establecidas en el Decreto 1083 de 2015	
Grado	Estudios	Experiencia Laboral	Estudios	Experiencia Laboral	Estudios	Experiencia Laboral
11	Título de Formación Técnica Profesional	Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral	Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado	Doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral	Bachiller Académico Artículo 2.2.2.4.5, del Decreto 1083 de 2015	Treinta y Seis (36) meses de experiencia relacionada o laboral
13	Título de formación Técnica profesional	Nueve (9) meses de experiencia relacionada o laboral	Aprobación de (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria	Seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral	Bachiller Académico Artículo 2.2.2.4.5, del Decreto 1083 de 2015	Cuarenta y Dos (42) meses de experiencia relacionada o laboral
15	Título de Formación Tecnológica	Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral	Aprobación de (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria	Doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral	Bachiller Académico Artículo 2.2.2.4.5, del Decreto 1083 de 2015	Cuarenta y Ocho (48) meses de experiencia relacionada o laboral
16	Título de Formación Tecnológica	Seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral	Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria	Quince (15) meses de experiencia relacionada o laboral	Bachiller Académico Artículo 2.2.2.4.5, del Decreto 1083 de 2015	Cincuenta y Uno (51) meses de experiencia relacionada o laboral
17	Título de Formación Tecnológica	Nueve (9) meses de experiencia relacionada o laboral	Título de formación tecnológica con especialización o aprobación de (4) años de educación superior en la modalidad de formación profesional	Seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral	Un (1) año de Formación Profesional Artículo 2.2.2.4.5, del Decreto 1083 de 2015	Treinta y Seis (36) meses de experiencia relacionada y Seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral Total Experiencia 42
18	Título de Formación Tecnológica con Especialización	Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral	Terminación y Aprobación del pensum académico de educación Superior en la modalidad de formación Profesional	Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral	Dos (2) años de Formación Profesional <u>Concepto 105641 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública</u>	Treinta y Seis (36) meses de experiencia relacionada y Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral Total Experiencia 39

Entonces, la citada descripción demuestra que para el grado del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11 debe acreditar formación técnica profesional y treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada o laboral y para el empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 18, debe acreditar formación Tecnológica con especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral, total experiencia treinta y nueve (39) meses.

Las infranqueables diferencias, demuestran que las funciones asignadas a cada uno de los empleos con denominación Oficial de Migración distan entre sí, dado sus grados

Oficina Asesora Jurídica Teléfono: (601) 605 54 54 Ext. 5011 noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co
 Calle 24ª # 59-42 Edificio Argos Torre 3 Piso 4 Bogotá • Conmutador: 605 5454





 @migracioncol

AGDF.07(v1)
 F.A. 13/09/2022

jerárquicos; que también difieren en cuanto al propósito, niveles de estudios y experiencia requerida, conlleva implícitamente a la diferencia en las asignaciones salariales de los empleados poderdantes, que conforme se advierte con anterioridad, obedece a circunstancias objetivas, dadas por la disimilitud en **funciones, propósito, perfil, responsabilidades y requisitos de estudios y experiencia** que se prevén para cada uno de los cargos.

En este punto del escrito hay que referirse en los mismos términos en que se ha venido haciendo a lo largo del escrito de contestación de la demanda, es decir, señalando la improcedencia y falta de objetividad en la reivindicación, puesto que no se ha probado, ni existe asomo de que vaya a probarse, que el demandante, titular del empleo Oficial de Migración Grado 11, haya desempeñado funciones idénticas a las que demanda el empleo Oficial de Migración Grado 18, puesto que para que ello ocurra y se pueda convalidar debe acreditar fehacientemente en todas las **funciones, propósito, perfil, responsabilidades y requisitos de estudios y experiencia** existe identidad.

Contrario sensu, acorde con lo concluido por la Corte Constitucional en reiterada Jurisprudencia y acogida por el H. Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda, Subsección A, en providencia de segunda instancia, proferida dentro del expediente identificado con el No. 1 1 0 0 1 3 3 3 5 0 1 0 - 2 0 1 3 - 0 0 7 3 9 - 0 2, advirtió que: “[...] *En este orden de ideas, para obtener el reconocimiento del salario de Médico Especialista Grado 40, le correspondía al demandante acreditar fehacientemente que ejecutaba la misma labor, tenía la misma categoría, contaba con la misma preparación y tenía las mismas responsabilidades de un empleado vinculado a dicho cargo, lo cual no aparece acreditado dentro del proceso.* (...) entonces, es la Sala que ha decantado que las exigencias para ocupar ambos cargos varían en cuanto las funciones y responsabilidades, incluso se ha destacar que la misma norma trae una distinción particular dentro de los perfiles, siendo esta razón más que suficiente para justificar un trato desigual en las asignaciones salariales para uno y otro, puesto que no se trata de dos cargos que concurren en identidad de características, de hecho uno tiene exigencias más gravosas que el otro, por lo tanto, la escala salarial de uno no será igual a la del otro [...]”.

Así las cosas, la tan alegada identidad por la demandante, queda desvirtuada no solo por la jurisprudencia en cita, también por lo descrito en el Manual de funciones que denota la diferencia para las funciones, requisitos, estudios, experiencia y responsabilidades previstas para el empleo Grado 11 y grado 18. Cabe reafirmar, en cuanto a las asignaciones básicas mensuales de las escalas anteriormente señaladas a los empleos que ocupan cada uno de los funcionarios, están con sujeción a la disposición legal que rige en esta materia

Entonces, como se ha reiterado a través del presente escrito, las funciones correspondientes al empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 18, y las desempeñadas por parte de la demandante, como titular del empleo Oficial de Migración, Código 3010, Grado 11, difieren, por consiguiente, pretender que se deje de lado la discusión sobre la normatividad que reglamenta la carrera administrativa y las formalidades sobre las cuales se edifica dicho régimen ordinario, es tanto como desconocer la existencia y origen del empleo y las consecuencias que de él se derivan, en consecuencia, se solicita al despacho NO acceder a las pretensiones de la demanda por carecer de fundamento legal y por lo tanto, de manera respetuosa también solicito al despacho CONDENAR en costas a la parte demandante.

Por otro lado, en cuanto a las pruebas solicitadas por la parte demandante, en especial la de Inspección Judicial y la testimonial, de manera respetuosa manifiesto al Despacho mi oposición y por lo tanto, solicito que las mismas no se decreten, pues se tornan innecesarias, máxime cuando los actos demandados, encuentran su sustento en el Manual de funciones de la UAEMC, prueba que ya existe en el proceso y que la disposiciones que regulan los regímenes de escala salariales de los servidores públicos están descritas en el Decreto 1042 de 1978 , Decreto 473 de 2022 y demás normas que se encuentran descritas en el presente documento.

Además, tampoco reportaría una real utilidad al proceso su Decreto, pues la parte demandante ya ha hecho las afirmaciones que sustentan sus pretensiones en la demanda. Por todos estos motivos se deberá NEGAR el decreto de estas pruebas.

Por los argumentos expuestos, de manera respetuosa se realiza la siguiente:

VI. PETICIÓN

En mérito de lo expuesto, respetuosamente solicito al **DESPACHO, DECLARAR PROBADA LAS EXCEPCIONES PROPUESTAS** en el presente escrito de contestación y **DENEGAR** las pretensiones de la demanda promovida por **FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA**, por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos admisibles en contra de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA**.

VII. PRUEBAS

Solicito al Despacho tener como pruebas los siguientes documentos:

1. Antecedentes Administrativos e historia laboral de **FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA** (Se allega la citada información en PDF en carpeta ZIP).
2. Copia de los desprendibles de pago del funcionario FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA en carpeta ZIP.
3. Copia del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la UAE Migración Colombia, Resolución 3671 del 17 de diciembre de 2021.
4. Copia de la Guía de Evaluación de Coordinadores y Supervisores de Procesos Misionales y de Apoyo a Nivel Regional v4

VIII. NOTIFICACIONES

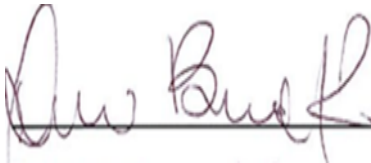
Las notificaciones que deban efectuarse al señor Director de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y al suscrito apoderado se hagan directamente en la Av. El Dorado No. 59 – 51 Torre 3 Piso 4 Edificio Argos en la ciudad de Bogotá D.C., Telefax: 5111150 Ext 5011 E-mail noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co; myriam.buitrago@migracioncolombia.gov.co; celular 3152301607.

IX. ANEXOS

1. Poder Especial para actuar, debidamente otorgado, en un (1) archivo digital
2. Copia de la Resolución No. 1137 de 2 de diciembre de 2012 por medio de la cual se delega al Jefe de la OAJ la Representación Judicial de la Entidad. (3 folios).
3. Copia de la Resolución No. 3639 del 2 de noviembre del 2022, por medio de la cual se nombra al Doctor **CARLOS JULIO AVILA CORONEL** en el encargo de jefe de la Oficina Asesora Jurídica. (1 folio).
4. Acta de posesión No. 0630 del 02 de noviembre de 2022. (1 folio).
5. Antecedentes administrativos enunciados en el acápite de pruebas:
 - Historia Laboral y antecedentes de **FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA**. (Se allega la citada información en PDF en carpeta ZIP).
 - Copia de los desprendibles de pago del funcionario FABIAN RICARDOO GONZALEZ ROA en carpeta ZIP.
 - Copia del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la UAE Migración Colombia, Resolución 3671 del 17 de diciembre de 2021 en carpeta ZIP.

- Copia de la Guía de Evaluación de Coordinadores y Supervisores de Procesos Misionales y de Apoyo a Nivel Regional v4 en carpeta ZIP.

Del Señor Juez con el respeto acostumbrado,



MYRIAM BUITRAGO ESPITIA

C.C. No. 24.018.748 de Samacá

T.P. No. 253323 del C.S.