



Función Pública

Concepto 136221 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000136221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000136221

Fecha: 20/04/2021 03:48:18 p.m.

Bogotá D.C.,

REF.: EMPLEOS. Reubicación de empleo, encargo, dotación, garantías adicionales de trabajadores frente a los empleados públicos. RAD.: 20219000195212 del 17-04-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual formula consultas sobre varios temas que serán absueltas de acuerdo con lo siguiente:

1.- Respecto a la consulta de si el personal de carrera administrativa por direccionamiento del alcalde decide rotar a otra dependencia para cumplir las mismas funciones, debe hacerse un acto administrativo para tal fin y este tiene un tiempo máximo de estar allí o debe retornar a su dependencia original, se precisa que en este caso se trataría de una reubicación del empleo.

Sobre la figura de la reubicación, el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que, entre los movimientos de personal que se pueden efectuar por necesidades del servicio a los empleados en servicio activo, incluyendo los de carrera administrativa, está la figura de la reubicación cuando se trata de una planta de personal global, la cual se predica del empleo, no del empleado o titular del mismo, aunque ello implica que el empleado continúa en su ejercicio en la otra dependencia en la que haya sido reubicado por necesidades del servicio, así lo consagra el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, al señalar:

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

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

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

En los términos de la norma transcrita, la reubicación de un empleo en otra dependencia será procedente mediante acto administrativo dentro de la misma planta global, por necesidades del servicio y teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, lo cual implica que su titular continúe ejerciendo las funciones del mismo en la dependencia en la cual sea reubicado.

Lo anterior significa, que la figura de la reubicación no comprende la reubicación de un empleado despedido de su empleo, en un cargo distinto del que viene ejerciendo como titular.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, si la planta de personal es global, será procedente la reubicación por necesidades del servicio, del empleo que viene el servidor desempeñando, lo cual se efectúa mediante acto administrativo y teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, lo que implica que el servidor continúa ejerciendo las funciones del respectivo cargo en otra dependencia de la misma entidad, mientras permanezca en el ejercicio de las respectivas funciones, sea que se trate de empleos de libre o de carrera administrativa, sin que esté previsto en dicha disposición que debe retornar a la dependencia en la que inicialmente estaba el cargo.

2.- En cuanto a la consulta de si el personal de carrera administrativa por direccionamiento del alcalde decide rotar a otra dependencia para cumplir otras funciones diferentes a las de su manual de funciones por razones de mejoramiento o cierre del centro de trabajo en su momento, la entidad debe hacer un acto administrativo o como debe proceder frente a ello, tiene un tiempo máximo y en qué puede afectar al funcionario en su calificación o evaluación del desempeño, como se debe hacer si sus funciones cambiaron temporalmente, me permito remitirla a lo expresado al absolver la consulta del numeral 1, en el sentido que en este caso opera la figura de la reubicación, tal como se dejó expuesto en dicho numeral.

En cuanto a la evaluación del desempeño, sobre cómo se podría ver afectada por la reubicación del empleo, se precisa que no es posible pronunciarnos sobre el tema porque no exponen alrededor de dicha consulta los fundamentos de hecho y de derecho con base en los cuales se formula, además, de requerir un pronunciamiento al respecto debe dirigirse a la Comisión Nacional del Servicio Civil que es la competente sobre el tema, para lo cual debe exponer los fundamentos de hecho y de derecho de la consulta.

3.- Respecto a la consulta si un funcionario que está en carrera administrativa y finaliza sus estudios como ingeniero de sistemas, siendo asesor y queda una vacancia de un empleo con estas características de ingeniero de sistemas, puede disponer de este cargo, en qué modalidad, por cuanto tiempo, como se debe hacer, mediante que acto administrativo y qué implicaciones puede tener en caso de que este aparente encargo dure más de tres (3) años en su posesión, se precisa que, en este caso, quien tiene la competencia para decidir si por necesidades del servicio se provee el cargo al cual se refiere, es el jefe o nominador de la entidad.

Si el cargo es de carrera administrativa y el nominador requiere de su provisión transitoria, deberá proceder conforme a las directrices trazadas mediante la Circular Conjunta No. 0117 del 29 de julio de 2019, de la Comisión Nacional del Servicio Civil y este Departamento Administrativo, sobre la aplicación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, la cual está disponible y puede consultar en la Página Web - Gestor Normativo de esta entidad, en la que se indica el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera vacantes en forma definitiva o temporal, y en la que se expresa:

"Conforme lo dispuesto en el artículo primero de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones ", modificadorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, la CNSC y el DAFP, en uso de las funciones conferidas en los artículos 11, 12 y 14 la Ley 909 de 2004, proceden a emitir los siguientes lineamientos:

1. Derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa del Sistema General, Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004.

Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Duración del encargo: el artículo 1º de la [Ley 1960 de 2019](#), modificatorio del artículo 24 de la [Ley 909 de 2004](#), eliminó la previsión "(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)", por lo que con independencia de que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo debe ser provisto mediante encargo, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."

No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por las siguientes razones:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del [Decreto 1083 de 2015](#) (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera.
- Cuando el servidor de carrera tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

El [inciso segundo](#) del artículo 1º de la [Ley 1960 de 2019](#), prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación "(...) [descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio](#) (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del [artículo 24](#) de la [Ley 909 de 2004](#), modificado por el [artículo 1º](#) de la [Ley 1960 de 2019](#), prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. [25 Ley 909](#) 2004, con servidores de carrera administrativa.

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el [artículo 24](#) de la [Ley 909 de 2004](#); en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.

Para el caso específico del Sistema de Carrera Administrativa de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, por estar reglamentado por el Decreto Ley [1144](#) de 2019, y ser esta una norma especial, el reconocimiento del derecho a encargo, atenderá a lo señalado en el inciso

primero del literal a) del numeral 22.2 del artículo 22 de ese decreto ley.

2. Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.

Existirá empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo parámetros objetivos y previamente establecidos, basados en el mérito, entre otros, y en el orden que estime pertinente, podrá aplicar los siguientes criterios.

a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).

b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.

c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.

d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

f) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".

g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.

h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 ° de la Ley 403 de 1997.

i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.

3. Encargo de servidores de carrera en un empleo de libre nombramiento y remoción.

El servidor con derechos de carrera administrativa, en los términos del inciso quinto del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 ° de la Ley 1960 de 2019, podrá ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de vacancia definitiva, el encargo será por un término de tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más, período que una vez culminado obliga la provisión definitiva del empleo.

4. Vigencia del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y procesos de encargo a los cuales se aplica

Los procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal que no hubiesen culminado con el otorgamiento del encargo antes del 27 de junio de 2019, deberán reiniciarse y adelantarse en los términos definidos por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 después de su modificación. Tal como lo ordena el [parágrafo 1°](#) del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 que señala: "Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley" (negrilla fuera del texto).

5. Obligatoriedad de las entidades de informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la oferta pública - OPEC -

El [parágrafo segundo](#) del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, establece que: "Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien éste haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique" (marcación intencional).

Las entidades a través de la aplicación "SIMO" que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en los términos definidos en el instructivo, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC -.

El registro de la "OPEC" corresponde al reporte en la aplicación "SIMO", de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte.

Adicionalmente, cuando la entidad haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación "SIMO" la información del servidor público encargado o nombrado en provisionalidad.

6. Vigencia del artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y procesos de selección a los que aplica.

El artículo 7° de la Ley 1960 de 2019, prevé: "(...) La presente ley rige a partir de su publicación (...)", hecho que acaeció con la publicación realizada en el Diario Oficial No. 50997 del 27 de junio de 2019¹.

Conforme con las etapas definidas en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y el precedente jurisprudencial, los procesos de selección existen jurídicamente desde el momento en que son aprobados por la Sala Plena de la CNSC, como consecuencia del agotamiento de la etapa previa de planeación y coordinación interinstitucional.

Los procesos aprobados en sesión de Comisión hasta antes del 27 de junio de 2019, podrán ser modificados, corregidos o aclarados en cualquiera de sus aspectos en los términos de la normatividad que se encontraba vigente antes de la expedición de la Ley 1960 de 2019.

Con fundamento en lo antes citado, los procesos de selección aprobados antes del 27 de junio de 2019 se regirán por el [artículo 29](#) de la Ley 909 de 2004 vigente antes de su modificación."

Si el cargo al cual se refiere es de libre nombramiento y remoción, su provisión mediante encargo se rige por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que señala:

“ARTÍCULO 24. ENCARGO. Modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.

(...)

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

(...)”

De acuerdo con la norma transcrita, la provisión transitoria mediante encargo de los empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes en forma temporal o definitiva, procede con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño; y cuyo término será hasta por tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, cuando se trata de vacancia definitiva, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

4.- Respecto a la consulta si para el proceso de adquisición de dotación el personal que por normativa lo requiere se puede hacer el proceso de tal forma que se puedan proyectar bonos para que el funcionario pueda adquirir su dotación o de qué forma se puede hacer dentro de las condiciones legales permitidas, se precisa lo siguiente:

Sobre el tema del reconocimiento y suministro de dotación se precisa lo siguiente:

La Ley 70 de 1988, “por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público”, al regular lo relacionado con el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público, consagra:

“ARTÍCULO 1. Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.

(...)

A su vez, el Decreto 1978 de 1989, “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988”, establece:

“ARTÍCULO 1. Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales o Comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta, tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales, tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro (4) meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo”

“ARTÍCULO 3. Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente”. (Subrayado y Negrita Fuera del Texto).

“ARTÍCULO 5.- Se consideran como calzado y vestido de labor, para los efectos de la Ley 70 de 1988 y de este Decreto, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades.”

“ARTÍCULO 6.- Las entidades a que se refiere la Ley 70 de 1988 y este Decreto, definirán el tipo de calzado y vestido de labor correspondientes, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad;
- b) Naturaleza y tipo de función que desempeña el trabajador;
- c) Clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada.”

“ARTÍCULO 7.- Los beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlos debidamente y a destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio, so pena de liberar a la empresa de la obligación correspondiente.”

Sobre el tema que nos ocupa la Corte Suprema de Justicia señaló que “... El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el periodo siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que se justifica en beneficio del trabajador activo más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada.

(...) .

(Subrayado y negrilla nuestro)

En los términos de la normativa transcrita, el suministro de calzado y vestido de labor surge como obligación a cargo de los empleadores, y consiste en un pago en especie con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral, condicionado a que el servidor público devengue una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, y debe laborar para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, para tener el derecho a dicha dotación, sin que exista ninguna disposición legal vigente que ordene que el empleador, en vez de suministrar dicha dotación, entregue bonos en dinero, incluido, durante la emergencia sanitaria declarada por la pandemia del Covid-19, mientras los servidores destinatarios de dicho beneficio estén realizando sus labores.

Las entidades definirán el tipo de calzado y vestido de labor correspondientes, teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad, la naturaleza y tipo de función que desempeña el empleado o trabajador; así como el clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada, lo que indica que los destinatarios quedan obligados a recibirlos y deben destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio.

Si como consecuencia del aislamiento preventivo obligatorio no se puede hacer entrega de la dotación en las fechas señaladas en el Decreto Reglamentario 1978 de 1989, a los servidores que realizan su trabajo desde la casa, la entrega de la dotación se efectuará cuando las condiciones sanitarias lo permitan.

5.- En cuanto a la consulta sobre qué beneficios adicionales tienen los trabajadores oficiales frente a los empleados de carrera y provisionales, se precisa que, mientras los trabajadores oficiales se vinculan mediante contrato de trabajo, los empleados públicos se vinculan mediante nombramiento y posesión en el empleo.

En este orden de ideas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.30.3.5. del Decreto 1083 de 2015, el trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, las cláusulas de la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, pacto colectivo y las normas del reglamento interno de la Empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador, lo que permite a las partes discutir las condiciones laborales aplicables, sin desconocer normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales para los trabajadores oficiales. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 1083 de 2015, el Decreto-ley 1045 de 1978, y demás normas que los modifiquen o adicionen en lo pertinente.

En este orden de ideas, cualquier factor de carácter salarial que tenga como destinatarios a los trabajadores oficiales, deberá estar prevista en el contrato de trabajo, la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, pacto colectivo y las normas del reglamento interno de la Empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador, lo que permite a las partes discutir las condiciones laborales aplicables, sin desconocer normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales para los trabajadores oficiales.

Igualmente, el artículo 4º del Decreto 1919 de 2002 establece que, el régimen de prestaciones mínimas aplicable a los trabajadores oficiales vinculados a las entidades de que trata este decreto será, el consagrado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional en el Decreto-ley 1045 de 1978, mínimos que podrán ser mejorados y superados en el contrato de trabajo, la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, pacto colectivo y las normas del reglamento interno de la Empresa.

Mientras que, el empleado público de carrera o provisional, cuenta con un régimen salarial y prestacional previamente establecido por el Legislador.

Es así como, su asignación básica salarial es la inherente al cargo que desempeña, teniendo en cuenta el nivel en el cual está agrupado, y el grado asignado. Las prestaciones sociales son las consagradas en el Decreto-ley 1045 de 1978 y las demás normas que lo modifiquen, adiciónen o sustituyan, régimen que fue extendido a los empleados públicos del orden territorial, por mandato del Decreto 1919 de 2002.

6.- En cuanto a la consulta sobre qué beneficios tiene el trabajador con fuero por pertenecer al sindicato, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia laboral, se precisa lo siguiente:

En el caso de los trabajadores con fuero sindical, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo señala que, se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

Para el caso de los trabajadores que pertenecen al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, y al comité de Convivencia, la normativa vigente no consagra ningún beneficio distinto a los que se han previsto en el contrato de trabajo, la convención colectiva, pacto colectivo y reglamento interno, relacionados con las condiciones de su relación laboral con la respectiva empresa o entidad en la cual están vinculados.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: José F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Sentencia de Casación de abril 22 de 1998, magistrado ponente Dr. Francisco Escobar Henríquez

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:10:20