



Función Pública

Concepto 333081 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000333081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000333081

Fecha: 10/09/2021 12:10:36 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Sistema de nomenclatura y clasificación. ¿Es procedente efectuar un cambio en la nomenclatura de un empleo, que implica la disminución de la remuneración? Rad: 20212060575992 del 11 de agosto de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la cual consulta si es procedente efectuar un cambio en la nomenclatura de un empleo, que implica la disminución de la remuneración; al respecto me permito señalar:

En relación con la reestructuración, reforma o modificación de la planta de personal, el Decreto Ley 019 de 2012, "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública", establece:

"ARTÍCULO 228. REFORMAS DE PLANTA DE PERSONAL. Modifíquese el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

"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 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." (Subrayado nuestro)

De conformidad con lo señalado en el Artículo 228 del Decreto 019 de 2012, modificatorio del Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, 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 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, y pueden derivar en la supresión o creación de empleos.

Conforme a lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, las entidades podrán realizar reestructuraciones, reforma o modificación de planta de personal, cada vez que se requiera por necesidades del servicio o por razones de modernización de la Administración, siempre y cuando se

fundamenten en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados conforme a lo indicado, y con sujeción a la Constitución Política y la normativa que regula estos procesos de reestructuración, reforma o modificación de planta de personal.

Ahora bien, con relación a la nomenclatura y clasificación de los empleos, el Decreto 785 de 2005¹, en el Artículo 3 establece que los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Frente a la nomenclatura y clasificación el Artículo 15, cita:

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

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijan a las diferentes denominaciones de empleos.”(Subrayas fuera del texto)

De lo anterior, se observa que el grado de un empleo corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes.

Frente a los derechos de los trabajadores, la Constitución Política señala:

“ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Subrayado nuestro)

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-1433 de 2000, manifestó:

“2.7. De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia. En efecto, la exigencia de dicho deber surge: i) de la necesidad de asegurar un orden social y económico justo (preámbulo); ii) de la filosofía que inspira el Estado Social de Derecho, fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad y de la consagración del trabajo como valor, derecho subjetivo y deber social (art. 1); iii) del fin que se atribuye al Estado de promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (arts. 2, 334 y 366); iv) del principio de igualdad en la formulación y aplicación de la ley (art. 13); v) de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas y la remuneración mínima, vital y móvil (art. 53); vi) del reconocimiento de un tratamiento remuneratorio

igual tanto para los trabajadores activos como para los pasivos o pensionados (arts. 48, inciso final y 53, inciso 2); vii) del deber del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334) y viii) de la prohibición al Gobierno de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, entre los cuales se encuentra naturalmente el salario, durante el estado de emergencia económica, lo cual indica que en tiempo de normalidad mucho menos puede disminuir los referidos derechos.” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De conformidad con la normativa constitucional y jurisprudencial citadas, las Entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan percibir un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

Finalmente, atendiendo el Artículo 19 de la Ley 909 de 2004 , es imperante manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

De conformidad con lo anterior, en atención a sus interrogantes, ésta Dirección Jurídica concluye:

1. Las entidades en aplicación a la modificación de plantas de personal, pueden suprimir y crear empleos de acuerdo a los estudios técnicos que se adelanten; en el evento de que modifique el grado y código de un empleo, se entenderá que se ha suprimido el anterior y se ha creado uno nuevo.
2. A los servidores públicos se les deben mantener las condiciones salariales y prestacionales de su vinculación inicial, y en consecuencia, se precisa que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 53 de la Constitución Política y lo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1433 de 2000, no resulta procedente cambiar a un funcionario de un empleo grado 3 a uno grado 1, teniendo en cuenta que esto desmejoraría las condiciones salariales del mismo.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. 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.

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:49:38