



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 388751

Fecha: 21/10/2022

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Posesión RAD. 20222060489862 de 21 de septiembre del 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, remitida a este Departamento por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil con número de radicado 2022RS102705, mediante la cual consulta: “ (...) 3. *Señálese si es posible en mi caso particular se mantenga mi salario actual en el momento de hacer posesión a mi cargo con base al principio de favorabilidad laboral que aplica al sector público y de este modo no desmejoren mis condiciones laborales. De ser posible indíquese el procedimiento a continuar con apoyo de la entidad. 4. Por todo lo anterior solicito a la CNSC me indique en caso de renuncia a la posesión del cargo que desmejora mis condiciones laborales se cataloga una justa causa para continuar en el cargo hasta el momento que la comisión decida aumentar el salario, sin que por esa causa de delegue a otro concursante a optar por la posesión. 6. Indíquese así mismo, si como concursante se obtiene mayor experiencia y estudios profesionales se puede obtener un ajuste salarial por la entidad pública. (...) sic.*

Me permito indicar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Ahora bien, sea lo primero señalar que en el oficio remitido únicamente se citan las consultas transcritas pero no el contexto de su interrogante, por lo que no se cuenta con la información necesaria para darle una respuesta de fondo; sin embargo, a modo de información general sobre el tema se precisa lo siguiente:

El **Artículo 122** de la Constitución Política, establece:

“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.” (Subrayado fuera de texto)

A su vez, la Ley 909 de 2004, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 19. *El empleo público.*

1. *El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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.*

2. *El diseño de cada empleo debe contener:*

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.52 Asignación de funciones. *Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia*

temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.”

A su turno este Departamento Administrativo, expidió la Circular Externa No. 100 *Åççç* 11 *Åççç* 14, del 26 de noviembre de 2014 expresó lo siguiente:

*“Conforme al artículo 122 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y demás normas que la reglamentan o desarrollan, **el empleo público es reglado**”*

Adicional a lo anterior, el Decreto 785 del 2005, dispone:

*«**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.*

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 fijen a las diferentes denominaciones de empleos.»

En ese sentido, cada empleo se encuentra determinado en un nivel del empleo y una denominación reglada para la cual se encuentra previamente determinada una asignación salarial.

De acuerdo con lo anterior se procede a dar respuesta en los siguientes términos:

Señálese si es posible en mi caso particular se mantenga mi salario actual en el momento de hacer posesión a mi cargo con base al principio de favorabilidad laboral que aplica al sector público y de este modo no desmejoren mis condiciones laborales. De ser posible indíquese el procedimiento a continuar con apoyo de la entidad.

En línea de lo enunciado en acápites anteriores, cuando se efectúe la posesión en un cargo en específico se accederá al mismo en las condiciones establecidas, es

decir, nivel, denominación y salario asignado, no resultando viable que un servidor público devengue un salario distinto al asignado al cargo ofertado.

Por todo lo anterior solicito a la CNSC me indique en caso de renuncia a la posesión del cargo que desmejora mis condiciones laborales se cataloga una justa causa para continuar en el cargo hasta el momento que la comisión decida aumentar el salario, sin que por esa causa de delegue a otro concursante a optar por la posesión.

el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.”

“ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.”

De acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, la persona designada en un empleo público, una vez informada de la designación mediante comunicación escrita, tiene el término que otorgue la administración para manifestar si acepta o la rechaza, término que no podrá ser superior a diez (10) días, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación.

Conforme a lo expuesto en caso de no aceptar el nombramiento, la entidad tiene la obligación de proveer el cargo con el funcionario siguiente de la lista de elegibles.

Indíquese así mismo, si como concursante se obtiene mayor experiencia y estudios profesionales se puede obtener un ajuste salarial por la entidad pública. (...) sic.

En consonancia con lo determinado en el interrogante No.1, los cargos dentro del sector público tienen un carácter reglado por lo que para estos no aplica la posibilidad de aumento de sueldo por solicitud del servidor.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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

Proyecto: María Laura Zocadagui

Reviso: Maia Valeria Borja

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
2. Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
3. “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.”
4. “Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.