



MEMORANDO

Bogotá D.C. 13 de marzo de 2018

PARA: NIDIA MARGARITA PALOMO VARGAS
Secretaría General

DE: JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA

ASUNTO: Concepto jurídico sobre viabilidad de nivelación salarial de Directores regionales.

En atención a su solicitud, elevada mediante memorando M-2018-2000-000454 del 2 de marzo de 2018, en la que requiere emitir concepto relacionado con la viabilidad jurídica de realizar el incremento y nivelación salarial de los directores regionales a la remuneración asignada a los directores técnicos del nivel central de la Entidad; emito el respectivo concepto en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA.

Para dar respuesta a la consulta y a los problemas jurídicos planteados, el análisis se adelantará en los aspectos que se señalan a continuación:

1. Competencia para conceptuar en materia salarial y prestacional

Se cuestiona la viabilidad jurídica de nivelar salarialmente a los Directores Regionales con la remuneración asignada a los Directores Técnicos del nivel central de la Entidad.

Sobre el particular, la Ley 4 de 1992 dispone que el Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en la referida ley, fija el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico.

Por lo anterior, ninguna autoridad puede establecer o modificar el régimen salarial o prestacional establecido en atención a lo estipulado por el artículo 10º de la Ley 4 de 1992.

De igual manera, el artículo 39 del Decreto 330 de 2018, "Por el cual se fijan las escalas de lasignación 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", establece la competencia exclusiva para conceptuar en materia salarial y prestacional en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública. En consecuencia, esta oficina Asesora jurídica carece de competencia para pronunciarse sobre el punto 1 de su consulta.

No obstante lo anterior, es importante resaltar que las funciones y responsabilidades de los Directores Técnicos del nivel central y las de los Directores Regionales, así como los requisitos y conocimientos básicos, son disímiles, lo cual influye al momento de fijar la escala salarial.

2. Reforma Planta de Personal

Se pregunta si la Entidad puede actualmente adelantar un trámite de reforma de la planta que involucre el aumento del presupuesto asignado para su funcionamiento.

OFICINA ASESORA JURIDICA

Fax: Ext. 7102 | Carrera 13 No. 60 - 67 | Código Postal 110231 | Bogotá D.C. - Colombia
www.prosperidadsocial.gov.co

Handwritten signature and date: "Ordinax", "13/03/18", "4/13/18"

Al respecto se debe señalar que el proceso de reforma de planta de personal se encuentra regulado en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012. En el artículo en comento se dispone que toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, debe ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015 señala que las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, deben 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 este sentido, el artículo 2.2.12.2 del Decreto en comento señala lo siguiente:

"Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general (...). (Subraya fuera de texto)

Bajo este marco normativo, el Decreto 2236 de 2017, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2018, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", señala como requisito previo al estudio de la propuesta de modificación a la planta de personal por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, el concepto favorable o viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público Dirección General del Presupuesto Público Nacional, el cual analizara entre otras variables, los costos comparativos de las plantas vigente y propuesta y los efectos sobre los gastos generales.

En este punto es pertinente recordar que la Ley 617 de 2000, "Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional", estableció una restricción en relación al gasto de personal de las entidades públicas del orden nacional en los siguientes términos:

*Artículo 92. Control a gastos de personal. Durante los próximos cinco (5) años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, el crecimiento anual de los gastos de personal de las Entidades Públicas Nacionales no podrá superar en promedio el noventa por ciento (90%) de la meía de inflación esperada para cada año, según las



proyecciones del Banco de la República: A partir del sexto año, estos gastos no podrán crecer en términos reales. (Subraya y negritas fuera de texto)

Esta restricción fue ratificada mediante la Directiva Presidencial No. 01 de 2016, que desarrolla el plan de austeridad para la rama ejecutiva del orden nacional. En esta se señala que no es posible modificar las plantas de personal ni estructuras administrativas, a menos que sean a costo cero o generen ahorros en el rubro Funcionamiento de la entidad, pues de incrementarse dicho rubro de la entidad, se estaría transgrediendo la prohibición establecida en la Ley 617 de 2000.

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico; constituye un criterio auxiliar de interpretación de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código Civil y el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sustituido por la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,


LUCY EDREY ACEVEDO MENESES
Jefe Oficina Asesora Jurídica

X Proyecto: Antonio Gil
Revisó: Omar Ba. 66