

FF1-01308

CARTA ADMINISTRATIVA

Revista del Departamento Administrativo del Servicio Civil - Santafé de Bogotá, Septiembre - Octubre de 1991 - No. 66



*Hacia la eficiencia
del Estado*



República de Colombia
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL
Servicio Civil

DIRECCION DE BIENESTAR SOCIAL

CENTROS VACACIONALES

¡a la hora de descansar su cita está en...!

PLENOSOL
Girardot

Con una temperatura de 28 grados. Situado en el kilómetro 121 de la carretera que de Bogotá conduce a Girardot. Municipio de Ricaurte. Tel: (9834) 26350

El centro tiene una capacidad para 186 personas, 3 piscinas, sala de juegos, sala de televisión, discoteca, bar, cafetería y restaurante.

Con una temperatura de 30 grados. Situado en el municipio de Gaira, sector pozos colorados, en el kilómetro 86 de la carretera que de Barranquilla conduce a Santa Marta. Tel: (954) 27774

El centro tiene una capacidad para 120 personas, consta de 20 cabañas, playa privada, restaurante, bar, juegos de salón, sala de televisión, lavandería y kiosco para actividades sociales.

PARQUE REAL
Cartagena

La temperatura varía de 25 a 30 grados con brisas nocturnas en distintas épocas del año. Situado en el barrio de Bocagrande en Cartagena, Cra 3a No. 7-71 Tels: (953) 655531 y 655507

Este centro tiene una capacidad para 116 personas, consta de 29 habitaciones, bar, cafetería, sala de televisión, aire acondicionado y lavandería.

INFORMACION Y RESERVACIONES

SECCION CENTROS VACACIONALES:

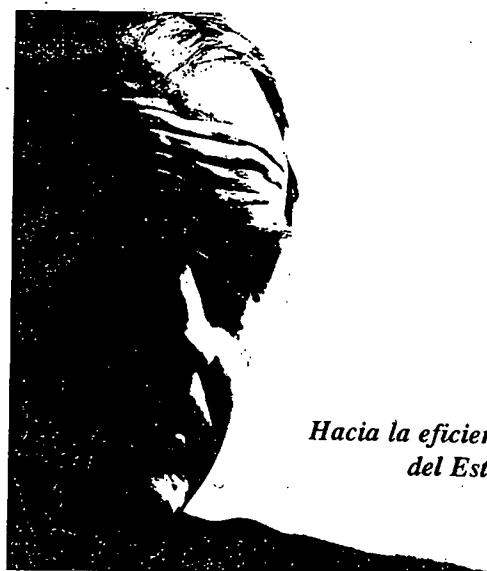
Carrera 6a No. 12-62 Santafé de Bogotá
Teléfonos: 2437107 Commutador: 3344080

SUMARIO

OPINION	
Calificación de Servicios	4
Editorial	5
Sobresaltos	6
ACTUALIDAD	
Entrevista a Ericina Mendoza Saladén	8
FUNCION PUBLICA	
La Moral y la Administración Pública	10
Alta Gerencia ¿Equidad Salarial?	13
Evaluación al funcionario	18
Pérdida de los derechos de Carrera	20
Empleo y Servicio Civil	22
La Ley 60: Hacia la eficiencia del Estado	25
DOCTRINA	
Pensión de Jubilación	28
Inhabilidades	29
Nombramientos Provisionales	34
JURISPRUDENCIA	
Insubsistencia...	35
Es Legal...	36
El Régimen Salarial y Prestacional...	37
La Calificación...	38
Los derechos de Carrera...	39
No es Procedente...	40
CIFRAS	
El Empleo Público en Colombia	41
NORMATIVIDAD	
Ley 55 de diciembre 28 de 1990	44
Decreto 1588 de junio 20 de 1991	45
Decreto 1680 de julio 3 de 1991	46
Ley 60 de diciembre 28 de 1990	49
Decreto 1660 de junio 27 de 1991	50
Decreto 1661 de junio 27 de 1991	52
Decreto 1663 de junio 27 de 1991	55
Decreto 1666 de junio 28 de 1991	55
Decreto 1679 de julio 3 de 1991	57
Decreto 1929 de agosto 8 de 1991	58
Decreto 2100 de septiembre 6 de 1991	58
AGENDA BIBLIOGRAFICA	61

CARTA ADMINISTRATIVA

Revista del Departamento Administrativo del Servicio Civil - Semanal de Bogotá. Septiembre - Octubre de 1991 - No. 66



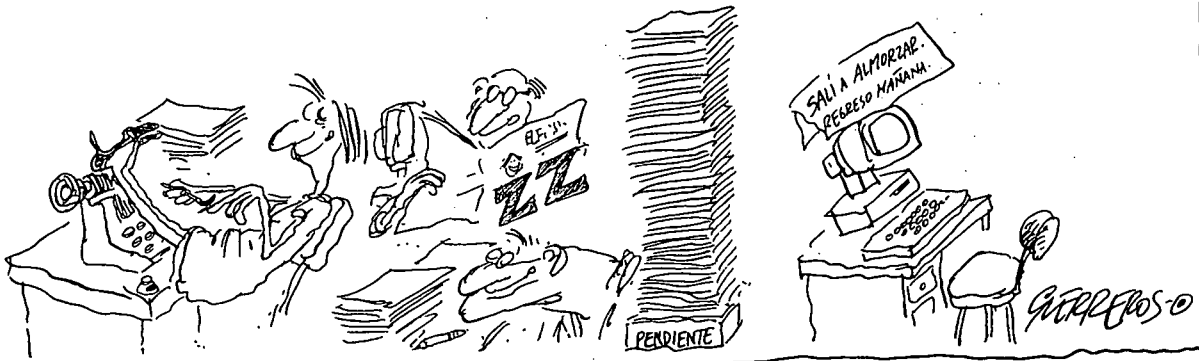
*Hacia la eficiencia
del Estado*

OPINION

...ANTES DE LA CALIFICACION...



...DESPUES...



OPINION

EDITORIAL



CARLOS HUMBERTO ISAZA

Las transformaciones que ha emprendido Colombia hacia la búsqueda de la modernidad y de la garantía de un espacio de paz, obligan a la vez que la estructura del Estado debe adecuarse a la dinámica de la realidad nacional y propiciar, por medio de sus instituciones, condiciones propias a la meta de desarrollo.

La modernización de la administración pública trasciende los procedimientos, para centrarse en la cualificación y la promoción del recurso humano vinculado a ella. Es objetivo del Servicio Civil adelantar conjuntamente, y dentro de una acción interinstitucional, procesos orientados a la profesionalización de los servidores del Estado.

Para alcanzar el propósito planteado es indispensable llevar a cabo una reestructuración global que, de hecho, conlleva a la revisión en la prestación del servicio, y a la necesidad de consolidar una nueva mentalidad en el funcionario, en la que prime la vocación y el compromiso con el Estado y con la sociedad.

En tal sentido ya se han dado pasos importantes. La nueva Constitución consagra, en su artículo 123, un fortalecimiento a la Carrera Administrativa, al establecer que todos los empleos de los organismos estatales hacen parte de ella, exceptuando los que determine la ley. La importancia de esa decisión está dada en que, a partir de 1991, la diferenciación entre carrera administrativa y libre nombramiento y remoción se realiza con base en el empleo y no en la institución, como era anteriormente.

Otra determinación fundamental en la modernización del Estado lo constituye la descentralización de las funciones de la Presidencia de la República, contemplada en los Decretos que desarrollan las facultades otorgadas al Gobierno mediante la Ley 55 de 1990 y a partir de los cuales se autorizó a las entidades para contratar directamente la prestación de servicios con base en los requerimientos de sus funciones; se facultó a los Ministros y a los Directores de los Departamentos Administrativos para declarar y proveer las vacantes transitorias o permanentes, excluyendo los altos cargos directivos; habilitó a los Ministros, Directores de Departamentos Administrativos, Juntas y Consejos Directivos de las entidades descentralizadas para otorgar comisiones al exterior.

La expedición de los decretos que desarrollan la Ley 60 de 1990, pese a las interpretaciones a que han estado sujetos, están fundamentados en hacer la administración de personal más dinámica, versátil y funcional; dotándola de instrumentos que posibiliten la remoción y la promoción de los servidores públicos. El espíritu de los Decretos Leyes es el de garantizar el reclutamiento y la permanencia con base en el mérito.

En forma paralela se ha vigorizado al Servicio Civil, el que mediante el Decreto 1680 asumió las funciones correspondientes al estudio y aprobación de las estructuras de los organismos de la administración pública. Esta nueva actividad significará un complemento vital en el ordenamiento de las instituciones del Estado, por cuanto facilitará y agilizará los trámites concernientes a la reestructuración de las entidades. Al mismo tiempo, permitirá un manejo directo y globalizado de los cambios que se están dando en la administración pública, al dotarla, en esta forma, del dinamismo requerido para alcanzar la modernización de Colombia.



República de Colombia
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL
Servicio Civil

CARTA ADMINISTRATIVA No. 66

Septiembre - Octubre de 1991

CARLOS HUMBERTO ISAZA
Director

Editora
GLORIA UMAÑA

Comité Editorial
CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ
FABIOLA OBANDO RAMIREZ
DARIO CORREA URIBE
CAROLINA LIZARAZO
GLORIA UMAÑA

Diseño y Artes Finales
ELSA BEATRIZ PEREZ SIERRA

Textos
MARY PARRA DE CHONER

Fotografía
CARLOS MARIO LEMA

Circulación y Suscripciones
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DEL SERVICIO CIVIL
Grupo de Información y Divulgación
Carrera 6a. No. 12-62 Oficina 705
Teléfonos: 334 40 80 - 334 00 37

Producción Editorial
SECCION DE PUBLICACIONES - SENA
DIGENERAL

Tiraje: 1.000 ejemplares

Santafé de Bogotá, Septiembre de 1991

Las opiniones presentadas
en los artículos y comentarios pertenecen
a sus autores y no reflejan,
necesariamente, los conceptos
o políticas de la Entidad.

Las notas publicadas pueden
ser reproducidas parcial
o totalmente, mencionando la fuente.

SOBRESALTOS

BUROCRACIA: EL PODER DE LA ESCRITURA

Arturo Guerrero

Una revolución de las palabras! Eso es lo que habría que hacer para lograr el cambio de las cosas que son nombradas por esas palabras, y que, bien vista la historia, fueron creadas precisamente por el poder demiúrgico de esas mismas palabras.

Es que los objetos no existen si no hay alguien que los señale con una o varias sílabas, y que de esta manera los haga emerger del sótano de la inconciencia universal a la amplia cubierta marina de los pensamientos humanos. El ave no fue un ave sino en el momento en que una bella niña primitiva elevó sus ojos al cielo y le puso un nombre de letras. Sólo entonces ese animal de plumas entró a la historia y comenzó su existencia cifrada y agorera.

Pero sucede que las palabras creadoras se van corrompiendo con el tiempo, manchan sus alas de seda y terminan por enmascarar con vergüenza su sentido original. Es un proceso de envilecimiento en que los vicios de los hombres se inocula en las venas puras de las letras, originando en ellas una esclerosis múltiple que las priva de sentido.

Tomemos la palabra *burocracia* y veamos de qué manera ella ha padecido, tal vez como pocas de sus hermanas, esta terrible plaga corruptora. En su árbol genealógico se encuentran ancestros de dos nacionalidades, riqueza ésta que no es muy común en el concierto verbal de los diccionarios.


Viene del francés *bureau* (Léase *buró*), que significa *escritorio*, y del griego *krátos*, que quiere decir *poder*.

La burocracia, es pues, el poder del escritorio.

¿Y cuál es, a su turno, el significado de *escritorio*? La acepción española de este término indica que se trata de un mueble para guardar papeles o para escribir en él. Pero esta palabra tiene una etimología antigua en el arcano latín.

Entre los romanos de los Césares, el *scriptorium* era el *estilo* o punzón que usaban para escribir en sus tablillas. Con el tiempo, este *estilo* pasó a denominar el modo particular de expresión de un artista o de una época.

Como se ve tras este recorrido por los ancestros de la burocracia, esta palabra está altamente emparentada con los furiosos poderes primigenios de la literatura. Podría decirse que el burócrata, en el sentido primero y sustancial del término, es el depositario del poder que guardan en su seno los instrumentos con que se labra la escritura. Es aquel artesano que le permite a las palabras el grabado perenne con el cual superan generaciones y naciones.

Nada tiene que ver, obviamente, el significado sagrado de este verbo con la corriente acepción de burocracia: "influencia excesiva de los empleados públicos en los negocios del Estado". De ahí que sea imperiosa una revolución de las palabras. De ahí que a la burocracia haya que restituírle su supremo destino de escritura sin olvido. 

ACTUALIDAD**SE AMPLIA
DELEGACION
NOMINADORA**

Los Ministros y Directores de Departamentos Administrativos tendrán una mayor delegación en la función de declarar y proveer las vacancias definitivas y temporales que se produzcan en cada una de estas instituciones. Así lo dispone el decreto 1679 del 3 de julio de 1991, que busca agilizar el proceso de nombramiento de los empleos nacionales que se produzcan en ese sector administrativo.

Esta delegación busca además descongestionar el trámite ordinario en los nombramientos, que hasta ahora era competencia del Presidente de la República.

Para las vacancias temporales y definitivas, en algunos niveles como Viceministros, Subdirectores de Departamentos Administrativos, Secretarios Generales, entre otros, la Presidencia de la República continuará ejerciendo esta facultad.

**MINISTERIOS Y
DEPARTAMENTOS
ADMINISTRATIVOS
AUTORIZARAN
COMISIONES
AL EXTERIOR**

Los empleados públicos podrán cumplir comisiones de servicio o comisiones de estudio en el exterior, cuando el Ministro o Director del

Departamento Administrativo respectivo lo autorice, según disposiciones del decreto 1666 del 28 de junio de 1991.

La medida estableció, además, que las comisiones serán concedidas mediante resolución, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal, cuando éstas conlleven erogaciones del Tesoro Nacional.

Cuando un empleado público asista a una reunión de carácter internacional, deberá tener autorización del Ministro de Relaciones Exteriores; así mismo en el momento en que el objeto de la comisión sea el de negociar o gestionar empréstitos es necesario el visto bueno del Ministro de Hacienda y Crédito Público.

La nueva normatividad contempla la prohibición de pago de gastos de representación para las comisiones de servicios y el tiempo máximo de permanencia en el cumplimiento de comisiones de estudios en el exterior.

**ESTRUCTURAS
AL SERVICIO CIVIL**

El Servicio Civil asumió algunas de las funciones que cumplía la Presidencia de la República a través de la Secretaría de Administración Pública.

La nueva disposición, contemplada en el decreto 1680 de 1991 que reestructura la Presidencia, determina que ahora la revisión de los planes de reorganización de los organismos de la administración nacional, así como las asesorías sobre reformas orgánicas y lo relativo a sistemas y procedi-


mientos en las entidades oficiales, son funciones de la División de Estructuras Administrativas del Departamento Administrativo del Servicio Civil, dependencia creada por el mismo decreto.

El objetivo de la medida es que el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República no sea un ejecutor sino un formulador de políticas y, además, centralizar las funciones en lo referente a administración pública y de personal en un solo organismo.

**AHORA
CONTRATACION
DIRECTA DE SERVICIOS**

De acuerdo a las nuevas disposiciones emanadas del Gobierno Nacional, la celebración de contratos para la prestación de servicios podrá ser autorizada por los Ministros, los Directores de Departamentos Administrativos, las Juntas o los Consejos Directivos de las entidades descentralizadas.

Así, la Secretaría de Administración Pública de la Presidencia de la República le transfiere estas funciones a los organismos y entidades del orden nacional, de acuerdo con el Decreto 1680 de 1991.

De esta forma, los funcionarios que aprueben, ordenen, efectúen registros presupuestales o autoricen el pago de honorarios por concepto de prestación de servicios, serán responsables del trámite correspondiente en la contratación y las irregularidades a este respecto tendrán las sanciones estipuladas por la ley. 

EL ORGULLO DE SER SERVIDOR PUBLICO



Carolina Lizarazo V.
Coordinadora de Información
y Divulgación del Servicio Civil

ERICINA MENDOZA SALADEN, exjefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil y Coordinadora del Programa para la Profesionalización de la Administración Pública.

La modernización del Estado y de la gestión estatal, así como los novedosos cambios introducidos por la nueva Carta Política, constituyen tópicos de interés general, máxime cuando se empiezan a vislumbrar transformaciones al interior del sistema de administración de personal en las entidades oficiales.

Carta Administrativa habló con **ERICINA MENDOZA SALADEN**, exjefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil y Coordinadora del Programa para la Profesionalización de la Administración Pública, que adelanta la Presidencia de la República a través de la Consejería para la Modernización de la Administración Pública y la Descentralización.

C.L. ¿En qué consiste el programa de profesionalización de la administración pública?

E.M. La Presidencia de la Repúbli-

ca, concretamente la Consejería para la Modernización de la Administración Pública y la Descentralización y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), suscribieron un convenio a finales del año pasado para trabajar sobre un programa de modernización de la gestión estatal, el cual tiene tres módulos, uno se refiere a la Descentralización, el segundo a la Gerencia Pública y el tercero a la Profesionalización de la Administración Pública, entendiéndose que no puede hablarse a justo título de la modernización de la gestión pública sino se pasa por un programa de profesionalización de los agentes de cambio que son los servidores públicos.

El proyecto de Naciones Unidas obviamente tuvo un diagnóstico dentro del cual se analizaron los aspectos más relevantes de tener en cuenta en un

programa de carácter de cooperación técnica y se concluyó que se debería dar énfasis a los puntos específicos de la tecnificación en la gestión, de la descentralización y de la gerencia pública, debido al requerimiento de modernizar la administración de las entidades del Estado.

Pero la gerencia pública tiene un correlativo, que es el de la profesionalización de los propios agentes y por ello el proyecto tiene la composición que he comentado.

C.L. ¿Qué relación guarda la idea de la profesionalización con el nuevo ordenamiento constitucional?

E.M. La relación es muy directa. Hay factores que se reflejan en la nueva Constitución, que a la vez son respuestas de demandas sociales como la necesidad de que el Estado sea más eficiente, tenga más presencia, no

ACTUALIDAD

solamente en el territorio nacional sino frente a los administrados. Así como ha sido duramente cuestionada la gestión del administrador o del funcionario público, ahora ha sido vivamente dignificada esa gestión en el nuevo ordenamiento, al punto de que por primera vez en la Constitución aparece un capítulo específico sobre función pública.

C.L. ¿Es decir que la nueva Constitución Nacional se ocupa más del tema de la función pública?

E.M. Se ocupa, diría que generosamente del tema de la función pública en varios estadios. Por ejemplo, define qué es la función pública y qué servicios del Estado la representan, tal es el caso de la justicia; dice la nueva Carta Política, que es una función pública.

En el contexto de disposiciones que antes se llamaban del Servicio Civil y de Carrera Administrativa, hay muchas innovaciones, todas ellas sintetizadas en este capítulo del que estamos hablando.

C.L. El servidor público es definido en un sentido más amplio, tiene ya consignada en la Constitución una responsabilidad adicional que antes era tácita y ahora es más clara. Debe ser un servidor del Estado y de la comunidad. ¿Qué piensa usted de este nuevo concepto?

E.M. Efectivamente, la Constitución habla de una doble responsabilidad para el servidor estatal. Una primera, frente al propio Estado y una segunda, frente a la comunidad. Dentro de esta definición simultáneamente se da cobertura al servicio público, entre otras cosas porque el servicio público también puede ser prestado por entidades privadas, según lo defina la ley. Además hay una nueva definición de esa función pública que se extiende hasta los niveles descentralizados terri-

torialmente, se está haciendo un reconocimiento de que la comunidad es parte de las preocupaciones y obligaciones del servidor estatal. Y es que, el servidor público debe ser alguien que tenga orgullo de serlo, que esté preparado para ello, que responda continuamente a la confianza de la entidad a la que pertenece, la que a su vez se debe a la comunidad y tiene sentido en la medida en que preste un servicio eficiente.

C.L. Justifica usted un nuevo ordenamiento legal para la administración al servicio del Estado?


E.M. Si hay algo de lo que pueda estar orgulloso el colombiano que se asoma a la función pública es del rico patrimonio jurídico de que dispone nuestro país. Es mucho más organizado que el de muchos países hermanos de América Latina, pero este rico patrimonio jurídico debe ser revisado a la luz de las nuevas exigencias que plantea la Constitución en materia de carreras especiales, de función pública en general y de función pública territorial.

El compromiso por consiguiente es mantener y enriquecer el patrimonio jurídico al que he hecho referencia y del cual se debe partir para actualizarlo y modernizarlo. Es precisamente de eso que nos estamos ocupando ahora, la función pública es un tema íntimamente relacionado con la profesionalización de la administración pública, más concretamente la Carrera Administrativa, porque si hay algo que pueda y deba contribuir a la profesionalización de la gestión pública es justamente que exista una carrera con parámetros de eficacia y de estabilidad adecuados, que responda a la continuidad que debe tener la administración en la prestación de los servicios.

C.L. El nuevo esquema de profesionalización de la administración pública

favorece de alguna manera la aplicación del sistema de cuerpos profesionales y cuadros ocupacionales?

E.M. Eso deseamos y de eso nos vamos a ocupar. El nuevo ordenamiento constitucional habla de carreras especiales en varios estadios al establecer este sistema de administración de personal con base en el mérito en múltiples organismos y ramas del poder público. Por ejemplo, en la Rama Judicial establece una Carrera Judicial, una Carrera para la Fiscalía General de la Nación y algo similar hace con la Procuraduría General de la Nación. Igualmente, determina una carrera administrativa especial para la Contraloría General de la República. En el caso de las Fuerzas Militares distingue dos tipos de carrera, una para las Fuerzas Militares como tales y otra para el cuerpo civil anexo a ellas, es decir la Policía.

En el ámbito de la función pública en general se abre el interrogante de si lo que hoy se han llamado carreras especiales no sería lo que tanto hemos buscado en nuestra legislación y que estamos todos anhelosos de verlo plasmado en la práctica, si éstas llamadas hasta ahora carreras especiales no podrían corresponder a esos cuerpos profesionales o a esos cuadros ocupacionales? Si esta es una interpretación adecuada, a ello nos aplicaremos. Si fuera una interpretación restrictiva, en todo caso exploraremos en la configuración del nuevo estatuto de función pública que tenga, primero unos principios, segundo unas disposiciones generales, que abarquen a todos los servidores públicos sin distinción del sitio o carrera a que puedan pertenecer, pero al mismo tiempo que haya unas especificidades, bien sea como cuerpos profesionales o cuadros administrativos o definitivamente como carreras especiales. 

LA MORAL Y LA ADMINISTRACION PUBLICA

Mario Jiménez Jiménez

Asesor de la Presidencia de la República

La administración es un hecho casi connatural a la esencia misma del hombre. No hay ningún acto importante en su vida, en el que la Administración no intervenga. El matrimonio, el nacimiento, la salubridad pública, el comercio, la industria, la recreación, la seguridad, todo está bajo la tutela de la acción de la Administración.


En una sociedad tan convulsionada y competitiva como la nuestra, resulta cuando menos comprensible, más no por ello aceptable, que las reglas de juego impuestas por la propia Administración en procura de la convivencia en armonía de los asociados, registren una grave alteración que va desde el desconocimiento mismo de elementales derechos humanos, hasta la utilización de las prácticas más viles, pasando, desde luego, por la deslealtad, la indiferencia y la mediocridad mal intencionada, todo ello enderezado a sacar provecho personal "a cualquier precio".

La ley del mínimo esfuerzo, la ventaja personal y el ambicioso interés particular, no importa cómo, constituyen taras ya bien enquistadas dentro del engranaje de nuestra Administración Pública; tumores malignos que corrompen y desacreditan lo poco que le queda de eficacia.

Son muchas las causas que pueden determinar la proclividad de un ciudadano a quebrantar el espíritu de la ética, de las normas legales, de la moral. La desigualdad social, la falta de oportunidades, el aspecto económico, la formación psicológica, el grado de instrucción, la impunidad entre otros, son factores que, por lo general y alentados por el prurito del dinero fácil por la vía de mínimo esfuerzo, cuando la motivación es económica, o por la desaforada ambición de poder, inciden en la conducta del ciudadano que busca desviar la función de la Administración en su propio beneficio.

El poder ofrece privilegios que dan, entre otras cosas, "status social, capacidad de manipulación y lisonja de áulicos que esperan su "cuota" de participación. Demasiado seductor resulta entonces el poder como para que, quien busca tenerlo a cualquier precio, escape a su poderoso magnetismo, a su enigmático influjo.

No obstante, en el fenómeno de la inmoralidad administrativa, también es responsable el Estado, y de qué manera. El gigantismo inoperante, la laxitud en la aplicación de las normas, las nuevas y variadas "manías" de corrupción que, gracias a la complacencia silenciosa de la Administración y que, a fuerza de repetirse sin que estas sean sancionadas, se han venido convirtiendo en un "uso social", en una "costumbre" de relativa aceptación; todo ello en su conjunto, es responsabilidad del Estado y de allí su participación en el proceso de inmoralidad administrativa.

Pero también el ciudadano mismo muchas veces es el encargado de estimular la codicia del servidor público. Porque es imperativo reconocer que así como hablamos con propiedad de una Inmoralidad Administrativa, tenemos que aceptar que hay una "inmoralidad cívica". Esta afección de la cual adolece la ciudadanía, es la que permite sin reato de conciencia propiciar a nivel individual lo que luego se condena como opinión pública. 

FUNCION PUBLICA

En los pecados que se achacan a la administración, desde los simplemente venales, como la "palanca" o el tráfico de influencias, pasando por los morales como el "serrucho" y el peculado, llegando hasta los abiertamente sacrílegos como el cohecho o el prevaricato, existe, al lado del funcionario público, un "honrado" ciudadano que peca conjunta e impunemente.

Factores que inciden en la inmoralidad administrativa

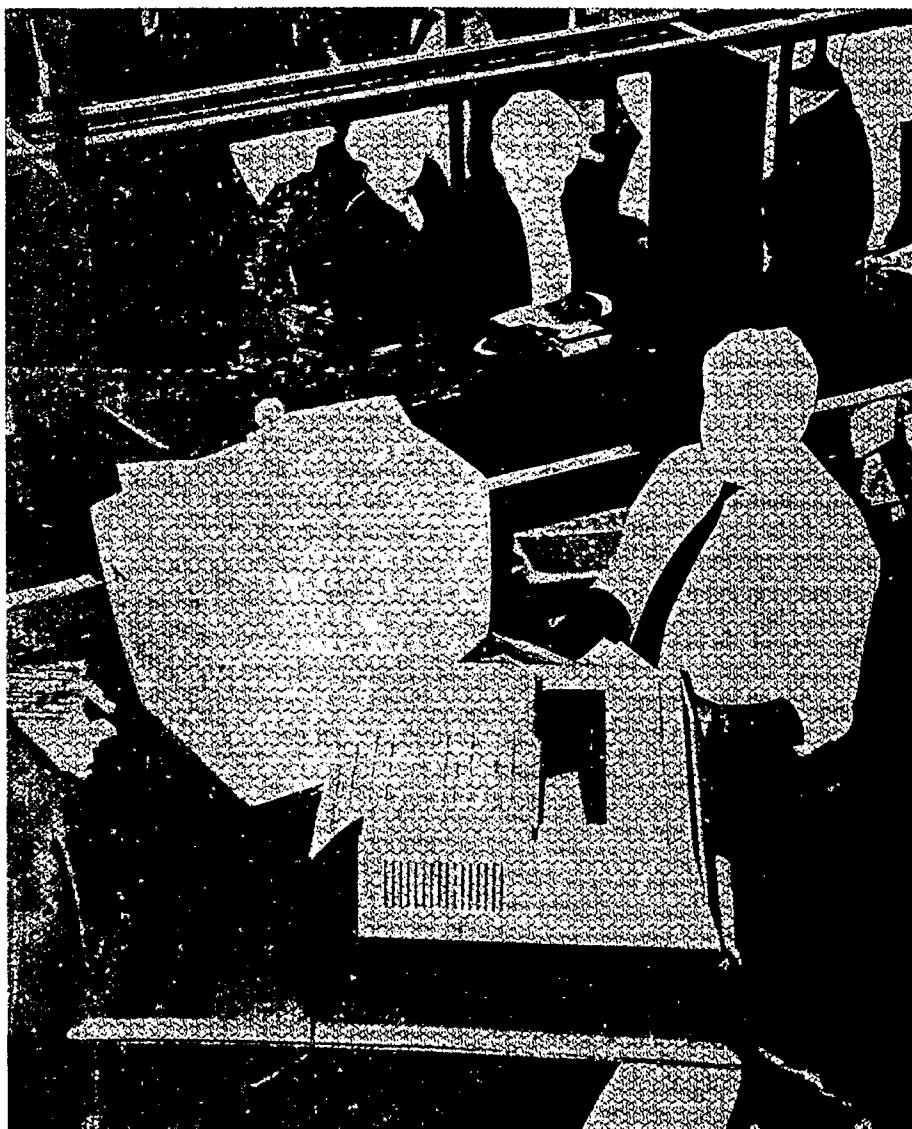
Son tan variados como curiosos los factores negativos que inciden en la inmoralidad de la administración pública.

Desde los inicios de nuestra historia republicana, se ha tenido la sectaria convicción de que la hegemonía es la mejor fórmula para la conducción de los destinos del país. La estabilidad y expectativas de ascenso "profesional" y político del funcionario, dependen de la diligencia y compromiso que muestre para con el jefe político, única persona con capacidad y poder para lograr un nombramiento, garantizar su permanencia en el cargo o conseguir un ascenso.

Ante el imperio de los mandos medios, del papeleo y la tramitología, siempre habrá un parroquiano dispuesto a pasar la "palada" para que su inquietud sea resuelta con prontitud, como por arte de magia. Y este sistema, por lo "efectivo", comienza a hacer carrera como único procedimiento válido para que los demás oficios no comiencen a dormir "el sueño de los justos".

La palanca, como más comunmente es conocida, por lo general tiene sus "contactos" en la administración, ya sea por intereses políticos, económicos o sociales. Los ciudadanos así, no estarán en igualdad de condiciones y posibilidades frente a la administración pública, ya que ésta se pondrá, por cuenta del tráfico de influencias, sólo al servicio de los "recomendados".

La costumbre de "no hacer nada" simplemente porque el gobierno paga, volvió paquidérmico al Estado, somnoliento en sus funciones. Los burócratas existen por



diversas razones: por falta de normas precisas estableciendo responsabilidades, deberes y obligaciones; por no exigirse para su ingreso condiciones mínimas de capacidad; por falta de un equilibrado sistema de estímulos para el personal eficiente y de sanciones para el negativo, por fallas en las disposiciones legales o por ausencia de las mismas.

Dice Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Toda per-

sona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo". "Para nadie es un secreto que el Estado colombiano es el más mal patrón de todos cuanto existen", sostiene el tratadista Jafet Morales. Es cierto, la baja remuneración de los cargos públicos en Colombia, hacen más factible la corrupción de la conciencia del funcionario. Entonces vienen las tentaciones endemoniadas de las dádivas, de las propinas camufladas, del solapado y sigiloso galardón dizque "por los servicios prestados". Con este carro viene el cortejo de la corrupción del empleado público, tirando tras de sí el desvenajado puesto y, con todo, el andamiaje administrativo.

Prevalidos de posiciones políticas o sociales, y contando con autoridad y mando, familias enteras han llegado a firmar nómina mensual del Estado. Será que no hay allí una inhabilidad de tipo moral?

Delitos contra la Administración Pública

Atendiendo las voces del artículo 20. del decreto extraordinario 1042 de 1978, se concibe por ejemplo "el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública".

El empleado público que no cumpla con estos lineamientos legales, además de estar incurso en las sanciones disciplinarias, no estará libre de las sanciones penales pertinentes que son independientes de las primeras cuando se hayan lesionado los intereses de la administración pública.

El funcionario público que se apropie en provecho suyo o de un tercero de bienes del Estado; que use o permita usar bienes del Estado cuya administración o custodia se le haya confiado; que se apropie o retenga en provecho suyo o de un tercero de bienes que por error ajeno hubiere percibido; que le de aplicación oficial diferente o por su culpa se extravíen los bienes del Estado o de empresas o instituciones donde este tenga parte, incurrirá en Peculado.

De igual manera, el empleado oficial que abusando de sus funciones o de su cargo, constraña o induzca a otro, a dar o prometer dinero o utilidad indebida, se hará acreedor a la sanción penal estipulada en el delito de Concusión.


Tampoco se librará de los efectos penales, aquel funcionario que profiera resolución o dictamen manifiestamente contrarios a la ley (prevaricato por acción); o que omita, rehuse, retarde o deniegue un acto propio de sus funciones (prevaricato por omisión); o que ilícitamente asesore, aconseje o patrocine a persona que gestione cualquier asunto en su despacho, (prevaricato por asesoramiento ilegal).

En iguales circunstancias recaerá el funcionario que cometa un acto arbitrario o injusto; u omita la denuncia de delitos de los cuales tuvo conocimiento, como también que revele secretos de carácter oficial o los utilice en provecho propio.

Igualmente será sancionado el empleado oficial que abandone el cargo sin justa causa; o el que ilegalmente represente, litigue, gestione o asesore en asunto judicial, administrativo o policivo. Así mismo será penalizado el funcionario que intervenga en política, el que obtenga el concurso de la fuerza pública o emplee la que tenga a su disposición para cometer acto arbitrario o injusto; el funcionario que usurpe la función pública.

Frente a un funcionario incurso en falta de Administración, puede imponerse, previo un procedimiento disciplinario, ciertas sanciones (responsabilidad disciplinaria). Pero si además el hecho tiene una trascendencia que excede el campo administrativo y alcanza a constituir delito según la legislación penal, cabe aplicar al funcionario sanciones de tipo penal establecidas en la ley (responsabilidad penal).

Si el funcionario incurre en perjuicios causados a terceros o a la propia Administración Pública, tendrá que responder patrimonialmente como consecuencia de la conducta indebida -culpa grave a dolo- (responsabilidad patrimonial o civil). El funcionario enfrenta una responsabilidad política cuando es de los que se denominan corrientemente gobernantes. Es una responsabilidad propia de los regímenes parlamentarios en donde los gobernantes surgen del partido político mayoritario. Estos deben responder por el ejercicio del poder, en los términos de sus programas electorales". Sostiene el tratadista Miguel González Rodríguez.

De tal suerte que la Administración tiene un poder o potestad para exigir a los funcionarios el cumplimiento estricto de sus deberes y eventualmente sancionar a quienes cometan faltas. Esta es su potestad disciplinaria. Solo es aplicable a los funcionarios públicos, aunque se puede imponer también a una persona, aún después de haberse separado del cargo; en este caso se dejará expresa constancia en su hoja de vida, que surtirá efectos como antecedente e impedimento. 

ALTA GERENCIA ¿EQUIDAD SALARIAL?

Fernando Berrío

Grupo Estadístico del Servicio Civil

uando se hace referencia al Estado colombiano, se llega por lo general a dos grandes conclusiones. La primera, que es el mayor empleador, dada su estructura organizacional y la magnitud de los servicios que debe proporcionar a la sociedad, y la segunda, una creciente necesidad de presencia institucional, en la que algunos llaman la otra Colombia.

No obstante, el crecimiento del aparato estatal, con el ánimo de reforzar su presencia en todos los sectores y en especial el de servicios, se ve afectado por la situación fiscal, en menoscabo de la calidad y oportunidad en la ejecución de sus funciones frente a la comunidad en general. El recurso presupuestal se constituye entonces en un factor preponderante en la relación Estado y particulares, en el cual deberá encauzarse en la consecución de bienes y recursos de toda índole, incluso el humano o talento, como debe llamarse ahora, y que con la debida combinación y dirección, allegará los productos, así sean bienes y/o servicios, a la comunidad.

Surgiría ahora el interrogante la productividad del Estado; es eficiente

y eficaz en su acción? Se dice muchas veces, y con razón, que no lo es. Que en esta materia su competidor oferente de trabajo -el sector privado- lo es con gran ventaja, sin llegar tampoco a grados de excelencia, pero sí arrebatándole ese liderazgo que debiera detentar el Estado.

Y es que ese Estado, enfrentado al



desarrollo social, político y tecnológico de su entorno, manifiesta un comportamiento paquidérmico para ajustar sus instituciones, programas y talentos a los embates del modernismo. Por tal razón, es necesario encaminar esfuerzos para la adecuada administración de talentos que generen o transformen la tecnología administrativa en beneficio del bien común, y así encaminarse a recuperar la posición de vanguardia.

Este objetivo requiere entonces de la consecución de grandes talentos al servicio del Estado, del reclutamiento de personal llamado a dirigir los órganos superiores de la administración pública, y de mantenerlos a su servicio, mediante un atractivo sistema de administración de personal, que no sólo evalúe su desempeño como herramienta de permanencia, sino que involucre además una contraprestación económica equiparable a su jerarquía y compromiso.

Dicho aspecto retributivo del desempeño laboral presenta marcadas diferencias entre los sectores público y privado, pues comparados los salarios integrales promedio percibidos por los funcionarios que componen la alta dirección de uno y otro, en el

FUNCIÓN PÚBLICA

período 1988 a 1991, se percibe que las opciones remunerativas estatales han perdido competitividad frente a las ofertas del sector privado, toda vez que en 1988 el ingreso promedio de un servidor público representaba el 34.71% de su similar del sector privado, apenas si alcanza a ser un 29% en 1991.

Desequilibrio explicable en razón de las diferencias de políticas de incremento salarial en ambos sectores; mientras que en el privado se persigue

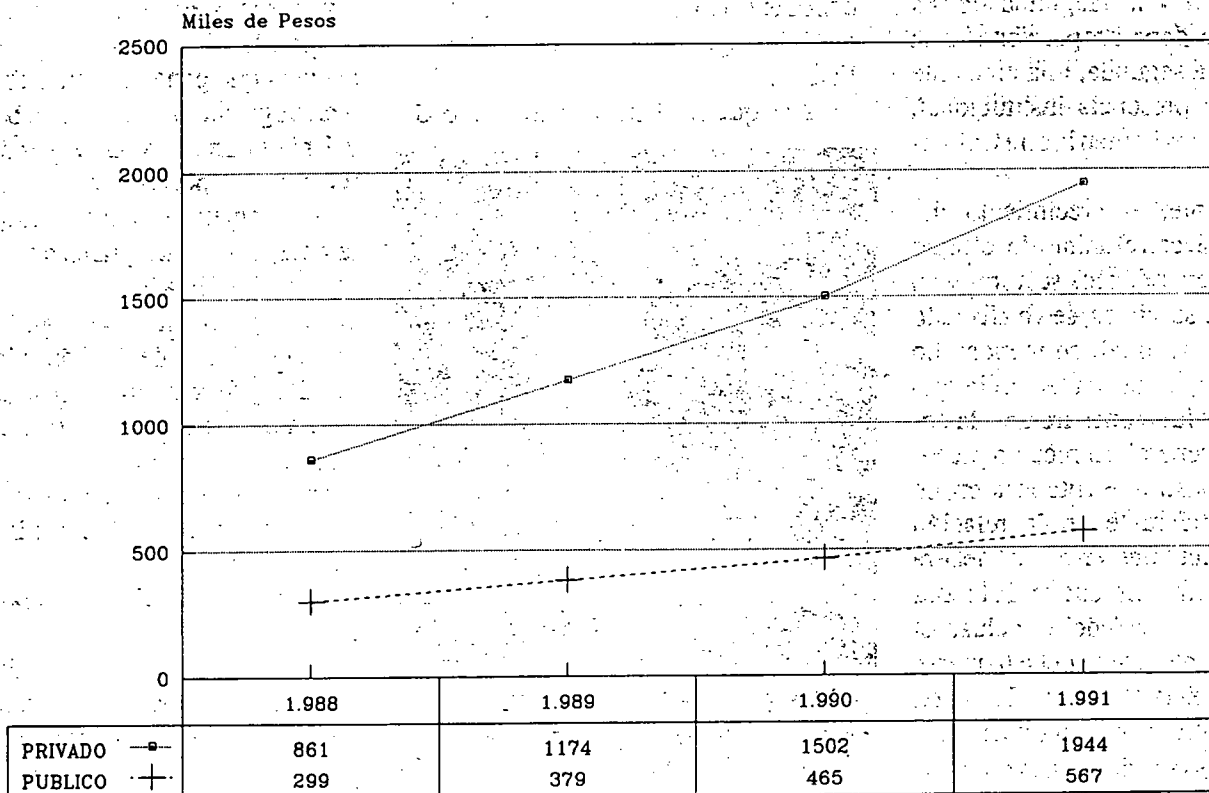
una recuperación del poder adquisitivo de los salarios frente al creciente índice de precios al consumidor, a la vez que competir en el mercado laboral con salarios atractivos para capturar gran talento, en el público se deben conjugar, además del enunciado índice de precios al consumidor, factores tales como la disponibilidad de recursos fiscales de la Nación y los grupos de presión, representados en las organizaciones sindicales, que por tradición reclaman reivindicaciones salariales superiores

para los empleos que conforman la base piramidal de la estructura jerárquica administrativa. (Gráfica No. 1)

La interacción de estas variables para la determinación de criterios de incrementos salariales en el sector público ha llevado a los aumentos ponderados, dependiendo de la estratificación que técnicos en la materia realizan, para guardar ese preocupante equilibrio presupuestal. Ello genera, sin embargo, un represamiento en el crecimiento nominal de salarios

COMPARATIVO SALARIO INTEGRAL PROMEDIO SECTORES PUBLICO Y PRIVADO (1)1988-1991

Gráfica # 1



(1) SALARIO INTEGRAL INCLUYE :Asignacion Básica y Beneficios Adicionales

FUNCION PUBLICA

de aquellos empleos comprendidos en la cúspide estatal, dado que le son aplicados unos porcentajes de aumento inferiores al promedio general y más aún al índice de precios al consumidor.

Estos elementos no sólo explican la falta de competitividad del sector público con respecto al privado en materia salarial, sino que dentro del mismo sector estatal, dan luces sobre el comportamiento de las curvas de ingresos promedios mensuales de niveles alto (directivo, asesor y ejecutivo), medio

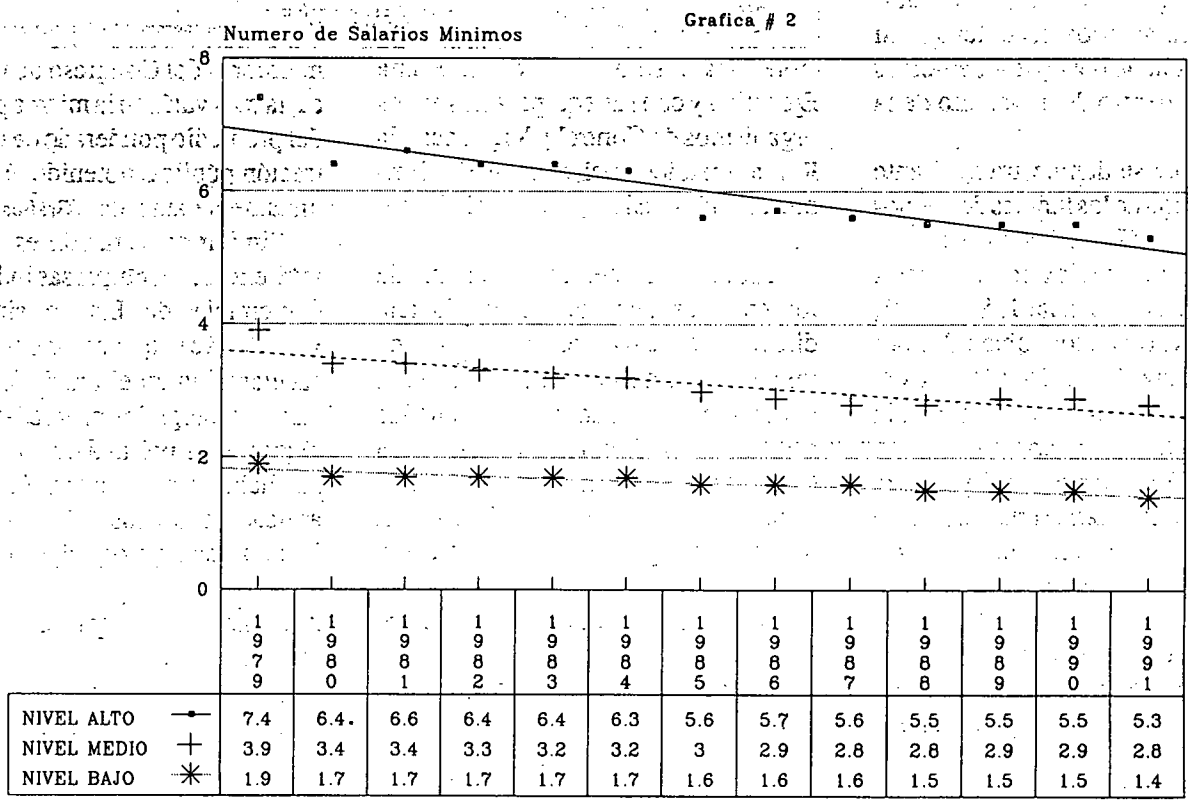
(profesional y técnico) y bajo (administrativo y operativo) de los diferentes organismos regidos por el denominado Sistema General de Salarios, expresados en proporción del salario mínimo legal.

Es así como proyectada la serie cronológica 1979 a 1991 de los salarios promedio de estos niveles, se observa la pérdida de jerarquía de los ingresos del nivel alto frente al bajo. En 1979 el primero representaba 7.4 y el segundo 1.9 salario mínimo legal y ya en 1991

esa proporción pasó a 5.3 salario mínimo legal para el nivel alto y a 1.4 para el nivel bajo. Este comportamiento decreciente no es exclusivo del nivel alto, pues también lo muestran los demás niveles, pero la tendencia negativa del primero si es más acentuada que la de los otros dos segmentos, a través de la serie en consideración. (Gráfica No. 2)

Vale resaltar de esta serie, la caída sufrida por los salarios promedio del nivel alto en el año 1985 como resultado de la aplicación de una política

COMPORTAMIENTO SALARIOS PROMEDIO NIVEL SEGUN # SALARIOS MINIMOS SECTOR PUBLICO SISTEMA GRAL DE REMUNERACION 1979-1991



Grupo Estadístico-Servicio Civil
Marzo de 1991

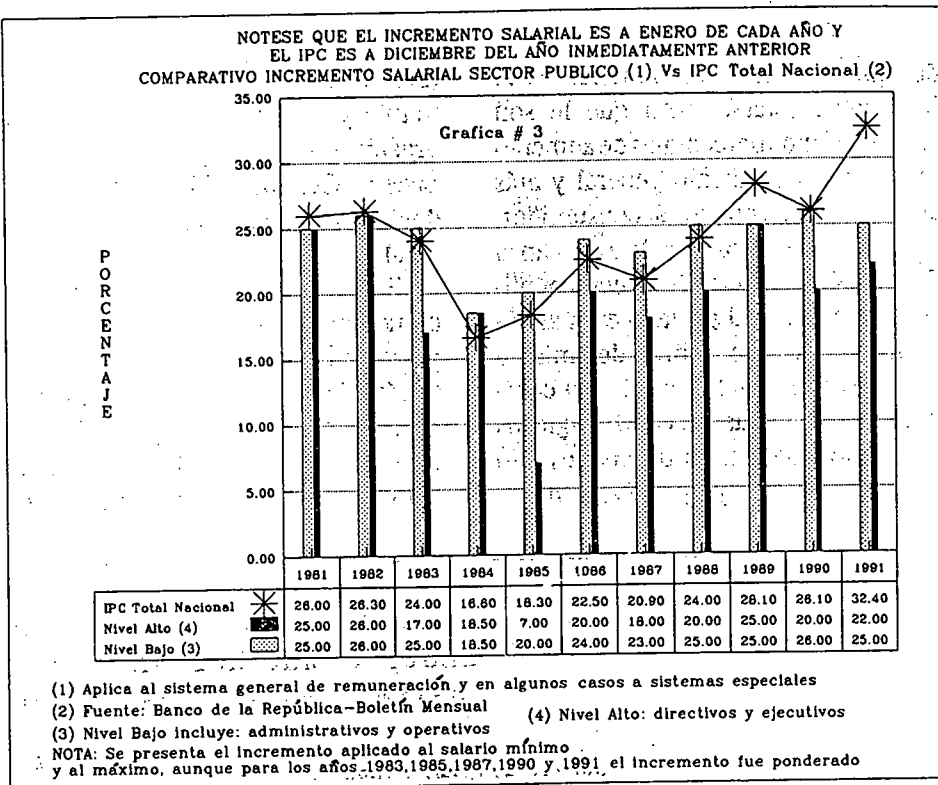
FUNCIÓN PÚBLICA

de restricción del gasto público por servicios personales, de un 10% ponderado de crecimiento de este rubro, y en el que los empleos con remuneraciones básicas mensuales superiores a ciento cuarenta mil pesos mensuales no tuvieron incremento alguno, encontrándose en este rango los empleos que constituyen la alta dirección del Estado.

Justamente la determinación de políticas restrictivas del gasto público por servicios personales, dada una situación fiscal del país por todos conocida, plasmada a través de disposiciones de control al crecimiento de la burocracia y a la definición de sus incrementos salariales, en contravía del creciente índice de precios al consumidor, ha generado el detrimento del poder adquisitivo de los salarios estatales en su conjunto, incluido por ende los empleos catalogados dentro del nivel alto de la administración.

Hecho que se demuestra mediante la comparación de los índices de precios al consumidor (Total Nacional) y los incrementos promedios de los niveles alto y bajo, en el historial 1981 a 1991, en donde los porcentajes obtenidos por el primer grupo han sido inferiores al Índice de Precios al Consumidor en la década del 80, a excepción del año 1984 y en el primer año del presente decenio cuando alcanza una pérdida de 10 puntos, además del acumulado reflejado en el transcurso de la serie. (Gráfica No. 3)

Ahora bien, si la pérdida de jerarquía salarial de los empleos de alta dirección del Estado, respecto de los demás empleos clasificados en el Sistema General de Salarios es significativa; no lo es menos si efectuamos un parangón con sus similares, regidos por sistemas específicos de remunera-



ción para instituciones de la Rama Ejecutiva y con sus equiparables en los organismos de Control y Vigilancia, la Rama Jurisdiccional, e incluso las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Los salarios integrales promedio de los empleos que constituyen la alta dirección de estos sectores, vistos en los años 1988 a 1991, muestra una gran distorsión. En ella marcan la pauta los organismos de Control y Vigilancia, la Rama Jurisdiccional y las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, dejando una gran brecha en relación con el Sistema General de Salarios.

Nótese que esta dispersión se hace más profunda a partir de 1989 frente a la rama jurisdiccional y los organismos de vigilancia y control (en especial Ministerio Público) por efecto de las disposiciones que en materia de remuneraciones contemplan las leyes 63 de 1988 y 10 de 1989, al sujetar la determinación de sus salarios a la de los

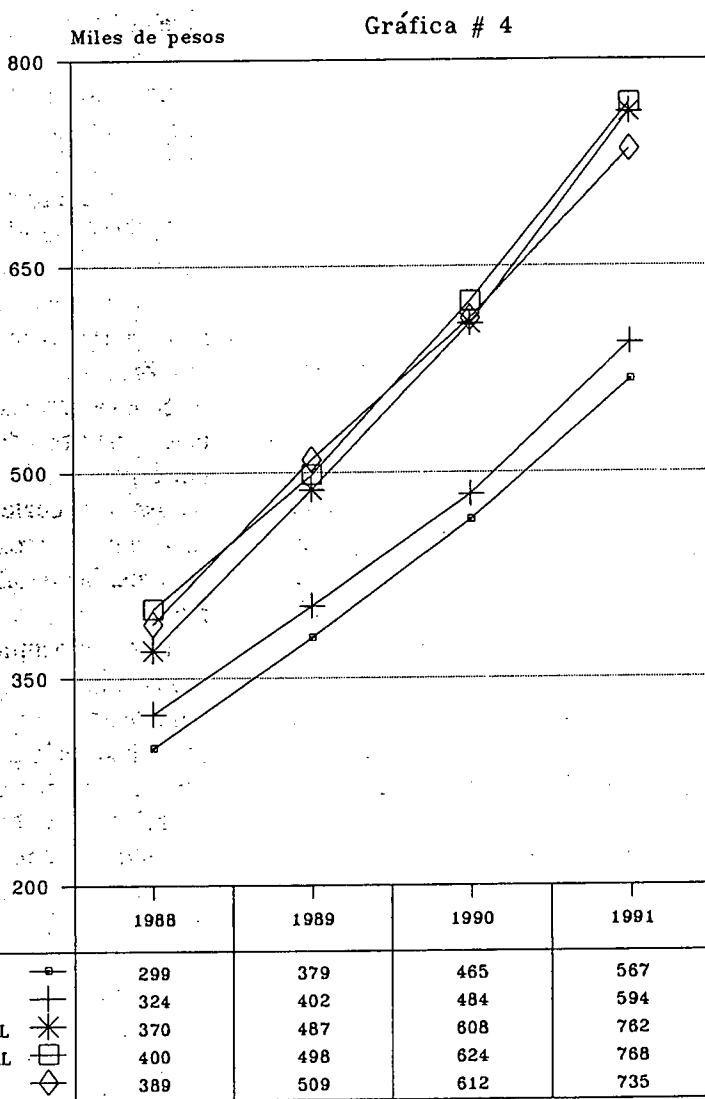
miembros del Congreso de la República, la cual varía en la misma proporción del promedio ponderado de la administración pública, obtenido el año inmediatamente anterior. (Gráfica No. 4)

Similar aseveración es válida con referencia a las empresas industriales y comerciales del Estado, sin embargo vale destacar que se presenta una desaceleración en el crecimiento de sus salarios integrales promedio, en razón al giro de la política de incremento de sus haberes mensuales. Se pasa de la aplicación de los mismos porcentajes de aumento otorgados a los empleos públicos regidos por el sistema general de Salarios, a la determinación de porcentajes de acuerdo con la proporcionalidad de sus ingresos con la remuneración correspondiente a un ministro de Estado.

Finalmente y guardadas proporciones nominales, que de si muestran un nivel remunerativo superior, podría calificarse como paralela la ten-

FUNCION PUBLICA

**SALARIO INTEGRAL PROMEDIO
SISTEMAS DE REMUNERACION
CARGOS ALTA DIRECCION**



NOTA: (1)Corresponde a organismos de la Rama Ejecutiva.

dencia de la curva salarial para los sistemas especiales de la rama ejecutiva, como resultado de la subordinación a los parámetros de determinación de aumentos anuales definidos para el Sistema General de Salarios.

Todos estos elementos nos permiten concluir que los empleos de la Dirección Superior de la Rama Ejecutiva del poder público, en su orden nacional, evidentemente han perdido posicionamiento en el mercado, y especialmente aquellos que se regulan por el Sistema General, así como competitividad salarial.

A esta situación no es ajena la administración, la reorganización de la clasificación de empleos del nivel directivo desarrollada por el decreto ley 90 de 1988 y las adiciones contempladas en los Decretos Extraordinarios 10 de 1989, 50 de 1990 y 107 de 1991, pretenden de alguna manera, disminuir estas distorsiones con los otros sectores, al posibilitar el acceso a niveles salariales superiores.

Sin embargo, analizadas las tendencias de los cuatro sectores, y el comportamiento del Índice de Precios al Consumidor, la alternativa esbozada tendría un muy escaso efecto de recuperación, y en breve se requerirá de un replanteamiento integral de la política salarial de los servidores estatales, que permita de una parte atraer recurso humano de eximias calidades en provecho de la administración misma, al igual que de la sociedad como beneficiario de su actividad administrativa, y de otra, retribuirle equitativamente de acuerdo con la magnitud de su jerarquía, responsabilidad y compromiso. **E**

EVALUACION AL FUNCIONARIO

Hilda Hernández Pabón

Coordinadora Grupo Asesor del Servicio Civil

eniendo en cuenta que la calificación de servicios es un proceso de carácter permanente y dinámico, se considera importante ahondar sobre este aspecto de la administración del personal. La idea es que se conozca de una manera más amplia y profunda, para así promover su desarrollo y adecuación a las necesidades de los diferentes sectores laborales.

Además de permanente y dinámico, la referida calificación es también un proceso articulado e integrado con otros procesos administrativos (análisis y descripción de cargos, selección, capacitación, sistemas motivacionales y de retribución, bienestar, entre otros) desarrollados para alcanzar los propósitos de eficiencia y calidad en la producción de bienes o en la prestación de servicios.

Dentro de este marco, la calificación de servicios cubre un período de tiempo determinado y busca valorar el desempeño, es decir las acciones realizadas por el evaluado en cumplimiento de las funciones que le han sido asignadas, determinando sus aciertos y fallas con miras a mejorar su rendimiento laboral.

Conviene precisar entonces que la evaluación del desempeño laboral o calificación de servicios, es diferente de los resultados. El desempeño es considerado como un antecedente y como una causa necesaria de los resultados, pero no como únicos, sino que concurre al logro de los resultados paralelamente con otras condiciones o variables como los insumos, la tecnología, las comunicaciones, los estilos de dirección y otros.

Podrán encontrarse entonces desempeños satisfactorios, es decir, acordes con las exigencias y responsabilidades del puesto de trabajo, pero que no se corresponden directamente con el nivel de logro u obtención de los resultados.

Evaluar resultados es estimar en qué medida se lograron los objetivos o metas de trabajo, mientras que valorar el desempeño es juzgar o estimar las actuaciones laborales del empleado frente a determinados factores o criterios de eficiencia.

Por lo tanto, ante desempeños insatisfactorios será preciso adelantar acciones correctivas tendientes a mejorar los conocimientos, las habilidades o la

motivación del trabajador, y frente a niveles poco aceptables en el logro de los resultados, las acciones correctivas podrán recaer sobre aspectos del desempeño o sobre cualquiera otra de las condiciones o variables externas que afecten el logro de los mismos.

Delimitado el campo de la calificación de servicios como evaluación del desempeño, apuntaremos algunas ideas que contribuyen a entender mejor este proceso.

Se evalúan las condiciones personales del trabajador como miembro de una organización, no como persona en sí misma, las cuales se encuentran generalmente enmarcadas por los conocimientos, las habilidades y la motivación.


Los conocimientos que merecen especial atención son aquellos que se relacionan con el puesto de trabajo y con la institución; las habilidades abarcan, en este contexto, las aptitudes o capacidades y las destrezas motoras, en tanto que la motivación se refiere a variables o condiciones de carácter interno o externo que afectan las preferencias, la persistencia o el vigor del comportamiento laboral de una persona.

El proceso de evaluación del desempeño entraña riesgos de subjetividad, es por esto que debe apoyarse en soportes objetivos dados por la planeación, la programación, el seguimiento, la orientación y la observación sistemática de las actuaciones laborales.



FUNCIÓN PÚBLICA

Cuando entre una y otra evaluación transcurre un tiempo largo, 6 meses o un año, se hace indispensable llevar un registro de hechos o actuaciones positivas y negativas del evaluado; registro que se referirá a las acciones destacadas, no a la rutina, y que permitirá efectuar valoraciones y apreciaciones más justas y objetivas.

Finalmente recordemos que la evaluación del desempeño y la de resultados del funcionario no son las únicas que puede adelantar una organización, conviene complementarlas con otras como la valoración institucional, la auditoría administrativa, los estudios de satisfacción o de clima organizacional, que se constituyen en formas de apreciar la gestión directiva o gerencial y que se consideran tan importantes como la evaluación del desempeño, de nominada en nuestro medio, calificación de servicios. 



PERDIDA DE LOS DERECHOS DE CARRERA

Por incorporación en empleos de libre nombramiento y remoción

*Gloria Rubiano López
Elsa Beatriz Correa de Vela
Profesionales Oficina Jurídica del Servicio Civil*

Según lo previsto en el artículo 48 del decreto extraordinario 2400 de 1968, cuando se reforma total o parcialmente la planta de personal de un organismo por motivo de reorganización de sus dependencias o de traslado de funciones de una entidad a otra o por cualquier otra causa y ésto conlleva la supresión de cargos de carrera desempeñados por empleados inscritos en el escalafón de la misma, dichos funcionarios tendrán derecho preferencial a ser nombrados en puestos equivalentes de la nueva planta de personal o en los existentes o que se creen en la entidad a la cual se trasladen las funciones.

Entiéndese por puestos equivalentes aquellos que tienen funciones y responsabilidades similares y para cuyo desempeño se exigen calidades análogas y que lógicamente, para el caso, dichos cargos necesariamente deberán ser de carrera, a efecto de que el funcionario inscrito en el escalafón pueda conservar los derechos de carrera que este fuere les otorga.

El ordinal 4o. del artículo 244 del decreto reglamentario 1950 de 1973 refiriéndose a los efectos de la supresión de un cargo de carrera preceptúa que el empleado escalafonado en carrera administrativa deberá ser nombrado sin solución de continuidad en otro empleo de carrera que se encuentre vacante u ocupado por un empleado provisional de confor-

midad con lo previsto en el artículo 48 del decreto extraordinario 2400 de 1968.

El artículo 81 del decreto extraordinario 1042 de 1978 determina las reglas a que deberá sujetarse la incorporación de los empleados tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera en los nuevos cargos establecidos con ocasión de las reformas en las plantas de personal, precisando como único requisito en unos casos, la firma del acta de posesión y en otros la comprobación del lleno de los requisitos exigidos para el ejercicio del nuevo cargo.

Acorde con lo consagrado en los artículos anteriores nos referiremos a la figura propiamente dicha de la incorporación y a las modalidades de la misma.

La incorporación se entiende como el mecanismo que utiliza la administración de agrupar o de agregar a un todo o nueva planta, el personal cuyos cargos fueron suprimidos con ocasión de la reforma de la anterior planta.

Esta figura de incorporación de un empleado de carrera a otro cargo surge de la norma misma y presenta como modalidades la incorporación a un nuevo cargo, con características y requisitos iguales al que venía desempeñando en la anterior planta; a uno similar, que se tomaría como traslado, o a un cargo de mayor jerarquía, que se con-

FUNCION PUBLICA




sideraría como ascenso, debiéndose tener en cuenta que tales incorporaciones tienen que ser efectuadas respecto de cargos de carrera de la nueva planta, para que el empleado continúe amparado por sus derechos en el escalafón.

Más, respecto de la incorporación de los funcionarios escalafonados en la carrera si éstos son incorporados a empleos de libre nombramiento y remoción y toman posesión de los mismos pierden su status de carrera, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 2o. de la ley 61 de 1987, el cual expresa:

"... Cuando un funcionario de carrera administrativa toma posesión de un empleo distinto del que es titular sin haber cumplido el proceso de selección o de un cargo de libre nombramiento y remoción para el cual no fue comisionado perderá sus derechos de carrera". En estricto sentido, la citada norma -artículo 2o.- no hace diferenciación entre la incorporación y el nombramiento efectuado sin el cumplimiento de los requisitos del proceso de selección de un funcionario de carrera en un empleo distinto, pero de una manera u otra el hecho es que el funcionario accedió al nuevo empleo y tomó posesión del mismo.

La ley determina que el funcionario inscrito en el escalafón de la carrera podrá desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción y, conservará sus derechos en la carrera, pero siempre que medie una comisión, por término definido, para desempeñar estos empleos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con los artículos 92, 93, 94, y 95 del decreto reglamentario 1950 de 1973.

La comisión para el desempeño de esta clase de empleos no implica ni pérdida ni mengua de los derechos como funcionarios de carrera.

Si incorporado un funcionario escalafonado en la carrera a un empleo de esta naturaleza, en la nueva planta de personal, posteriormente toma posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin que se haya dado la comisión para el desempeño de este empleo, quedará retirado de la carrera administrativa; en igual situación se colocará dicho empleado si es "ascendido" y se posesiona en otro empleo de carrera, pretermitiendo los requisitos del proceso de selección. 

EMPLEO Y SERVICIO CIVIL

Elizabeth Parra Camacho

Profesional Grupo Asesor del Servicio Civil

Ha sido tradicional en Colombia que el Servicio Civil esté conformado por el conjunto de empleos civiles existentes en la Administración Pública. Es así que la base fundamental en toda organización para el desarrollo de una función y el cumplimiento de sus objetivos, es el empleo.

A partir de la reforma administrativa de 1968 se han dado diferentes definiciones de lo que ha de entenderse por empleo, es así como el decreto 2285 de dicho año, lo definía como: "Conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la Ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente y que deben ser atendidas por una persona natural".

En el año de 1973, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República mediante la Ley 2a de 1973, se expidió el decreto ley 1912 que modificó noción de empleo y lo definió como "Conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser atendidos por una persona natural".

Comparando estas dos nociones de empleo, vemos que la segunda definición es más completa y detallada ya que involucra nuevos conceptos, tales como los deberes, atribuciones y responsabilidades que se traducen en un conjunto de actividades y tareas que deben realizarse por una persona natural para el cumplimiento de un fin, que no es otro que la actividad administrativa.

Igualmente prevé, aunque no lo menciona expresamente, el concepto de servicio público, el cual corresponde prestar al Estado en forma permanente y, en últimas, lo que justifica la existencia de los organismos oficiales y del Estado mismo.

Los deberes, funciones y responsabilidades son asignados, para

algunos empleos, por la Constitución, dada su alta investidura o representación política; para otros se establecen en la Ley o en los reglamentos como es el caso del decreto 2759 de 1979.

Definidos estos términos tenemos que Deber significa cumplir obligaciones asignadas; Atribución es la facultad que da a una persona el empleo que ejerce; y Responsabilidad se entiende como la obligación de responder por ciertos actos.

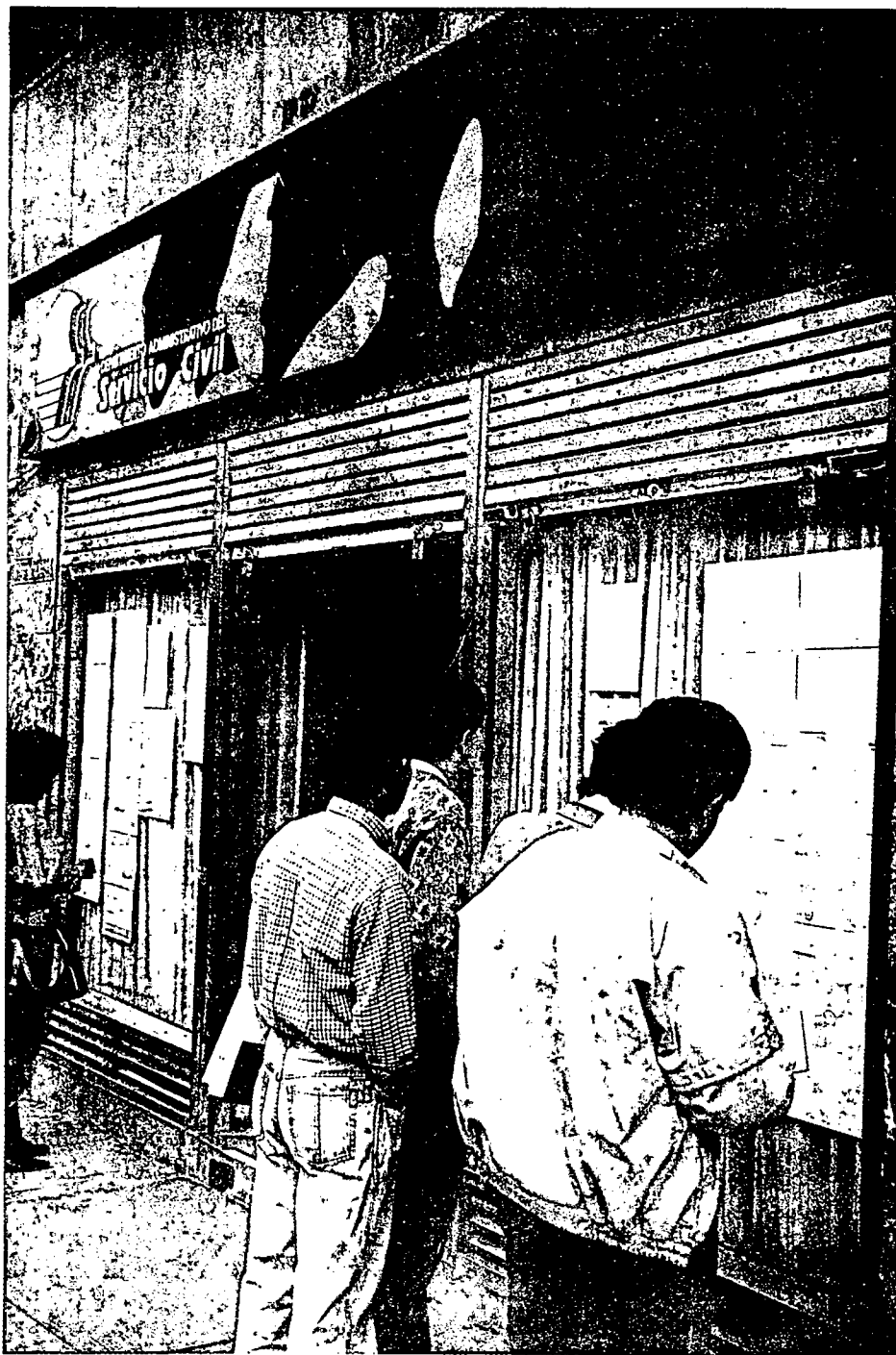
Con la definición de los anteriores términos se obtiene una mayor claridad y exactitud de lo que debe entenderse por empleo, ya que para su ejercicio se requiere dar aplicación a estos conceptos en todo su sentido y extensión, con el fin de lograr un resultado con calidad en ejercicio del cargo que se vaya a desempeñar.

NORMA VIGENTE

Después de cinco años, en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la Repúbli-



FUNCION PUBLICA



ca mediante la Ley 5 de 1978, se expidió el decreto 1042 de 1978, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos...".

En su artículo 2º define el empleo así: "Se entiende por empleo el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por

una persona natural, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública... Los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes empleos son establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento o asignados por autoridad competente".

Analizada comparativamente esta última definición, vemos que es una combinación de las dadas anteriormente, por cuanto incluye como elemento las funciones, las que no habían tenido en cuenta por el decreto 1912 de 1973. Se define como funciones: el ejercicio de su empleo, lo que nos indica que un empleo para ser ejercido debe tener un conjunto de funciones definidas con el propósito de que sean desarrolladas, cabal y eficientemente, por una persona natural y así garantizar el adecuado cumplimiento de los objetivos de nuestra organización administrativa.

Lo anterior tenía su fundamento normativo en la Constitución Política de 1886 ya que su artículo 63 señalaba que no habrá en Colombia "empleo que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento".

Ratifica este concepto la Constitución Política expedida el 4 de julio de 1991, la cual, en su artículo 122 dice: "no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento".

NATURALEZA DE LOS EMPLEOS

El artículo 3º del decreto ley 2400 de 1968, prevé que los empleos según su naturaleza y forma se dividen en los de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

La ley 61 de 1987, disposición esta que actualmente señala qué



empleos son de libre nombramiento y remoción y de carrera, contempla como principio general que todos los empleos de la Administración Pública a nivel nacional son de carrera a excepción de los taxativamente señalados en el artículo 1º de la citada disposición.

CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS

El decreto ley 1042 de 1978, en su artículo 3º clasifica los empleos según la naturaleza general de las funciones, la índole de su responsabilidad y los requisitos exigidos para su desempeño, en los siguientes niveles: directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, administrativo y operativo.

El Nivel Directivo comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general de los organismos principales de la Rama Ejecutiva del Poder Público, de formulación de políticas y de adopción de planes y programas para su ejecución.

El Nivel Asesor agrupa tanto los empleos cuyas tareas consisten en asistir y aconsejar directamente a los funcionarios que encabezan los organismos principales de la Administración, como los cargos ocupados por funcionarios que hagan parte de los cuerpos asesores del Gobierno.

El Nivel Ejecutivo lo conforman los empleos cuyas funciones consisten en la dirección, coordinación y control de las unidades o dependencias internas de los organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público que se encargan de ejecutar y desarrollar sus políticas, planes y programas.

El Nivel Profesional está compuesto por aquellos empleos a los que corresponden funciones cuya naturaleza demanda la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley.

El Nivel Técnico hace referencia a los empleos cuyas funciones exigen la aplicación de los procedimientos y recursos indispensables para ejercitar una ciencia o un arte.

El Nivel Administrativo incluye los empleos cuyas funciones implican ya el ejercicio de actividades de orden administrativo complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, y a la supervisión de un pequeño grupo de trabajo.

El Nivel Operativo determina los empleos cuyas funciones se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

IDENTIFICACION DE UN EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

Según el artículo 29 del decreto ley 1042 de 1978, para identificar un empleo en la Administración Pública, se cuenta con un código que contiene seis dígitos. El primero determina el nivel al cual pertenece el empleo, los tres siguientes señalan la denominación del cargo en un mismo nivel y los dos últimos corresponden al grado salarial, también dentro del mismo nivel.

Para mayor ilustración se presenta un ejemplo de identificación de un empleo del nivel directivo. Director de Superintendencia código 0105 grado 06, el primer dígito, o sea cero (0) nos indica que este empleo corresponde al nivel directivo, los otros tres, nos señalan la denominación del empleo y los dos siguientes el grado de remuneración dentro del mismo nivel.

No sobra advertir, que de acuerdo con lo expresado por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, desde el punto de vista jurídico las palabras empleo y cargo son sinónimas, fundamentándose en la lectura de normas constitucionales y legales como el artículo 7º de la reforma plebiscitaria que dice: "en ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo o cargo público de carrera administrativa o su destitución o promoción.

Esta aseveración mantiene su vigencia ya que la Constitución de 1991 en sus artículos 122 y 125 utiliza indistintamente la expresión empleo o cargo.

LA LEY 60

Hacia la eficiencia del Estado

Darío Correa Uribe

Asesor Consejo Superior del Servicio Civil

La administración pública tiene la obligación de asegurar la correcta y permanente prestación de los servicios públicos a su cargo; para lograrlo se le ha dado como instrumento la carrera administrativa, la cual está diseñada para que a través de ella la comunidad sienta que hay un grupo de funcionarios que cumplen a cabalidad, con profesionalismo, responsabilidad y honestidad, la función pública que se les ha encomendado.

Desafortunadamente, la realidad que vivimos es otra bien distinta, ya que la concepción general, es que la administración pública colombiana no es la más diligente, no es la más honesta, no es la más dinámica y porque no decirlo no es la mejor seleccionada o reclutada. Esta situación ha sido ocasionada en la mayoría de los casos, por la ingerencia que ha tenido la política partidista en la provisión de los empleos y el ingreso extraordinario, cuando no masivo, a la carrera administrativa, distorsionándose de esta manera el sistema de selección para el acceso al servicio público.

Esto ha llevado a que encontremos en los diferentes organismos del Estado a funcionarios carentes de motivación, ineficientes en el desempeño de sus funciones, no comprometen su esfuerzo al logro de los objetivos de la institución, no tienen sentido de permanencia, se consideran mal remunerados y sienten que el trabajo es una carga que no tiene gratificaciones.

Como una medida para mejorar esta concepción, se hace necesario que el acceso al servicio público sea difícil, esto es, mediante la demostración de méritos, en un proceso de selección; y de fácil retiro, para que la administración pueda prescindir de personas ineficientes.

Los decretos expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de las facultades concedidas al Presidente de la República mediante la Ley 60 de 1990, constituyen instrumentos eficaces para romper con la rigidez que ha caracterizado la función pública en Colombia al permitir el retiro del servicio de aquellos funcionarios que con el pretexto de la "estabilidad" que le otorgan los derechos de carrera, han contribuido al deterioro de la imagen de la administración. Igualmente son un esfuerzo del Estado para mantener y atraer a su servicio a personas altamente calificadas mediante el reconocimiento de estímulos pecuniarios, acordes con la responsabilidad y la función que cumplen y para incentivar a aquellos funcionarios que se distinguen por su eficiencia.

PRIMA TECNICA

El decreto 1016 de abril 17 de 1991, en atención a las calidades excepcionales que se exigen para el ejercicio de las funciones de Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, Consejero de Estado y Magistrado del Tribunal Disciplinario, estableció para quienes desempeñen en propiedad dichos cargos, una prima técnica equivalente al 60 por ciento del sueldo básico y los gastos de representación asignados a dichos funcionarios.

Esta prima no constituye factor salarial, ni está incluida en la base de liquidación del aporte de la Caja Nacional de Previsión Social, por lo tanto no se tendrá en cuenta para efecto de la liquidación de la pensión de jubilación o de otras prestaciones sociales que corresponda reconocer a dicha entidad de previsión con base en los aportes que a ella se hagan. Igualmente no contará para la determinación de la remuneración de otros funcionarios de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público, cuya remuneración depende de la de los beneficiarios de esta

prima, como es el caso de los Fiscales del Tribunal Superior o Magistrado de Tribunal de orden público, entre otros.

Es de anotar que la prima técnica establecida por el Estado mediante Decreto 1016, se reconocerá a los funcionarios de que trata su artículo 1º, durante el tiempo que permanezcan en el desempeño de sus cargos, con excepción del tiempo en que el funcionario se encuentre en licencia no remunerada.

El Decreto 1624, adiciona el Decreto 1016 en el sentido de que la prima técnica establecida por este decreto para los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado y Tribunal Disciplinario, se reconocerá, en las mismas condiciones, pero en cuantía equivalente al 50 por ciento del total de lo que devenguen por concepto de asignación básica y gastos de representación, a los titulares de los empleos señalados en el artículo 1º del Decreto 1624; el reconocimiento de esta prima es automática y surte efectos fiscales a partir del 1º de julio de 1991.

El pago de la prima técnica para los Ministros sólo podrá hacerse con posterioridad a la fecha en que el Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil así lo certifique, previa solicitud hecha por el respectivo Ministro.

RETIRO DEL SERVICIO PUBLICO

El Decreto 1660 de 1991, establece nuevas causales de retiro del servicio mediante compensación pecuniaria y es aplicable a las distintas ramas y organismos del poder público, lo cual incluye entidades del orden nacional, distrital, departamental y municipal. No contempla en su cobertura al personal de las Fuerzas Militares ni de

la Policía Nacional, como tampoco al personal civil al servicio de estas instituciones ni a los trabajadores oficiales de cualquier orden.

La insubsistencia con indemnización y el retiro voluntario mediante bonificación constituyen las nuevas causales de retiro y ellas implican la cesación definitiva en el ejercicio de funciones públicas y es aplicable tanto para empleados públicos amparados por derechos de carrera, inscritos o en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción.

La redacción del artículo 2º del citado Decreto 1660, ha creado confusión y desconcierto en la clase trabajadora porque se ha creído que al empleado a quien se indemnice o bonifique no puede volverse a vincular a la administración pública y que dichas figuras hacen perder el derecho a la eventual jubilación de los funcionarios. Estas creencias carecen absolutamente de toda veracidad y nada hay menos cierto, ya que la Ley 60 de 1990, mediante la cual se le otorgó facultades al señor Presidente de la República para legislar sobre dichas materias, no lo autorizó para establecer inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones para el acceso al servicio público o con eventuales derechos prestacionales de los empleados públicos.


Este artículo debe entenderse como que el empleado, a quien se indemnice o bonifique, cesa definitivamente en el

ejercicio de funciones públicas, pero referidas al empleo del cual era titular, y no de la administración pública en general; no otra cosa puede pensarse ya que desde 1968, el Decreto 2400 de ese año, en su artículo 25, utilizó igual o similar redacción al contemplar que la cesación definitiva de funciones se produce por renuncia, supresión del cargo, insubsistencia, entre otros, sin que ello hubiere dado lugar a que por

**El Decreto 1660 de 1991,
establece nuevas causales
de retiro del servicio mediante
compensación pecuniaria y es
aplicable a las distintas ramas y
organismos del poder público,
lo cual incluye entidades
del orden nacional, distrital,
departamental y municipal**

ejemplo, el empleado que presentara renuncia del cargo, no podría volver a vincularse a la administración, igual sucede con las nuevas causales de retiro, porque si no fuera de esta manera, y así se hubiera querido con el Decreto 1660, el señor Presidente se estaría extralimitando en el ejercicio de las funciones que le confirió el Congreso.

NUEVAS CAUSALES DE RETIRO

La insubsistencia con indemnización es una causal aplicable a 

FUNCION PUBLICA

los empleados amparados por derechos de carrera. Opera por fuera de los planes colectivos de retiro compensado, a los que hacemos referencia más adelante y cuando el empleado se encuentre incurrido en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 4º del decreto.

Esta figura no constituye sanción para el funcionario que se indemniza, ya que la insubsistencia no es ni ha sido prevista como tal en el régimen disciplinario, ni había facultades para erigirla como tal.

Se pretende con la insubsistencia mediante indemnización que al servicio de la administración sólo se encuentren los más idóneos y capaces lo mismo que aquellos funcionarios cuya conducta no haya dado lugar a la imposición de sanciones de multa o suspensión. Se le da la oportunidad a la administración para cuando ha habido irregularidades en el proceso de selección ya sea por parte de ella o por parte de los concursantes para que pueda indemnizar a quien fuese seleccionado como resultado de dicho proceso, sin perjuicio de las acciones civiles o penales.

De otra parte, cuando por reorganización administrativa se le cambien algunas funciones que venía cumpliendo la entidad, pueda indemnizar a los funcionarios que, sin ser deficientes o tener antecedentes disciplinarios, no tengan el perfil que se requiera para el cumplimiento de la nueva función.

La indemnización tendrá un monto equivalente al tiempo servido por el funcionario en la respectiva entidad, a razón de un mes de salario básico por cada año servido o proporcionalmente por cada mes completo de servicio cuando éste no sea superior a 10 años y 40 días cuando el tiempo a indemnizar

sea entre 1 y 20 años; cuando sobrepase los 20 años, los primeros 20 se indemnizarán en la forma señalada anteriormente y lo que exceda a razón de un mes de salario por cada año adicional.

La insubsistencia deberá ser declarada mediante acto administrativo, en el cual se ordenará el pago correspondiente y contra dicho acto no procede recurso alguno.

Son mecanismos a través de los cuales la administración puede declarar insubsistente a un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción o aceptarle la solicitud de retiro voluntario.

Estos planes pueden ser adoptados por la entidad en desarrollo de sus políticas de administración de personal o cuando el CONFIS así lo determine previo acuerdo con el Ministro o Director de Departamento del cual dependa la entidad. Estos planes pueden adoptarse para toda entidad u organismo o a determinadas áreas de la misma.

Los planes pueden ser voluntarios o mixtos; serán mixtos cuando se prevea dentro de un mismo plan el retiro voluntario y la insubsistencia para quienes no se acojan al primero y será voluntario cuando dentro del plan sólo se contemple esta forma de retiro.

RETIRO VOLUNTARIO

El retiro voluntario mediante bonificación sólo puede darse dentro de un plan colectivo de retiro y quien presente la solicitud tiene derecho a que se le reconozca, como mínimo, una bonificación equivalente a la indemnización que le correspondería si fuera declarado insubsistente por fuera de un plan y no

podrá ser superior al 120 por ciento de la misma indemnización.

La declaratoria de insubsistencia dentro de un plan colectivo de retiro da lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al 75 por ciento de la indemnización efectuada por fuera del plan ni superior al 100 por ciento de ella.

En todo caso la indemnización o bonificación según el caso, dentro de un plan deberá ser mayor para los empleados inscritos en la carrera, que para los de libre nombramiento y remoción; la cuantía de las mismas deberá ser siempre fijada en el respectivo plan.

Como podemos observar, cuando la entidad adopta un plan colectivo de retiro ya sea voluntario o mixto, es más beneficioso económicamente para el empleado presentar su solicitud de retiro.

El Estado cancelará al empleado indemnizado o bonificado, en efectivo el valor de 12 meses. Si el valor fuere mayor, se le reconocerá el excedente mediante títulos de retiro cuyo plazo máximo será de un año para el equivalente a 12 meses de salario y máximo de dos años para el saldo.

La indemnización por la declaratoria de insubsistencia o la bonificación por retiro voluntario son compatibles con las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario o empleado.

Para efectos del Decreto 1660 de 1991, se entiende por salario básico, la asignación básica, la prima técnica, los gastos de representación y los demás factores que perciba mensualmente el empleado o funcionario como retribución a sus servicios.

Pensión de Jubilación

Consejo de Estado*

Si cumplidos los 20 años de servicio en el lapso de 55 a 60 años, puede la administración aplicar al empleado el término de desvinculación previsto en los artículos 29 del decreto ley 2400 de 1968, 86 del decreto reglamentario 1848 de 1969 y 24 del decreto reglamentario 1950 de 1973; o sólo es viable a partir de la última edad mencionada, al tenor del inciso 3º del artículo 1º de la Ley 33 de 1985?

Si durante el mismo lapso, y cumplidos los requisitos para disfrutar de la pensión, el nominador podrá ejercer la facultad de libre remoción, o ésta se condiciona al cumplimiento de la edad de 60 años?

Los empleados oficiales del Distrito que a la vigencia de la Ley 33 de 1985 hayan cumplido las condiciones para disfrutar de la pensión de jubilación, conforme a la Ley 6a. de 1945, y se encuentren todavía en servicio activo, su retiro voluntario para disfrutar de la jubilación se prolongaría hasta la edad de 60 años, y en tales supuestos tampoco sería posible aplicar antes de esta edad las disposiciones de los decretos citados en los primeros interrogantes anteriores?

La Sala responde:

Como la Sala en un caso similar resolvió lo que a continuación se transcribe, lo acoge para responder la consulta:

1. El artículo 1o. de la Ley 33 de 1985 prescribe, por regla general, que para tener derecho a jubilación se requiere ser mayor de cincuenta y cinco (55) años y haber prestado servicios, continuos o discontinuos, a entidades públicas por un lapso no menor de veinte años. La norma exceptúa los casos regulados por leyes especiales.

2. El artículo 1o. del Decreto Ley 3074 de 1968 dispone que "la cesación definitiva de funciones se produce", entre otras causales, "por retiro con derecho a jubilación". El precepto se ha interpretado en el sentido de considerar que el tener los requisitos necesarios para jubilarse constituyó una de las causales de retiro del servicio. Reglamentado por los artículos 119 y 120 del Decreto 1950 de 1973, ha implicado el deber del empleado, que se encuentre en la situación indicada, de comunicarla al empleador o al órgano nominador y la facultad de éste para

disponer motivadamente su retiro del servicio, mediante decisión que no puede cumplirse mientras no esté en firme el acto que le reconozca la pensión de jubilación.

3. Sin embargo, el artículo 1o., inciso 3, de la Ley 33 de 1985 dispone que "en todo caso, a partir de la fecha de vigencia de esta ley, ningún empleado oficial podrá ser obligado, sin su consentimiento expreso y escrito, a jubilarse antes de la edad de sesenta (60) años, salvo las excepciones que, por vía general, establezca el Gobierno".

"Esta disposición modificó la legislación anterior porque deja a opción del empleado, con derecho a percibir pensión de jubilación, pedir su reconocimiento, el que sólo le es obligatorio al cumplir sesenta años de edad. Lo que significa que actualmente, según el artículo 1o., inciso 3, de la Ley 33 de 1985, es causal de retiro del servicio, entre otras, tener derecho reconocido a pensión de jubilación, bien porque voluntaria y espontáneamente, el empleado solicitó su reconocimiento o porque, en defecto de su petición, después de que cumpliera sesenta años de edad

y la administración oficiosamente se lo reconoció.

4. El artículo 1o., párrafo 3, de la Ley 33 de 1985 dispone que "en todo caso, los empleados oficiales que a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para obtener pensión de jubilación, se continuarán rigiendo por las normas anteriores a esta ley". Pero para significar que el derecho a jubilación de esos empleados oficiales se regula por la legislación anterior.

"Sin embargo, el artículo 1o., inciso 3, de la Ley 33 de 1985, que rige, según expresa, "a partir de la fecha de vigencia" de ésta, se aplica a todos los empleados oficiales cuyos derechos a percibir pensión de jubilación aún no hayan sido reconocidos.

5. Según lo expuesto, si un empleado, antes de que entrara en vigencia la Ley 33 de 1985, pidió y obtuvo el reconocimiento de pensión de jubilación, mediante acto ejecutoriado, puede ser retirado del servicio de conformidad con lo prescrito por los artículos 1, del Decreto Ley 3074 de 1968 y 1, inciso 3, de la Ley 33 de 1985.

"Además, los empleados oficiales que reunieron los requisitos para jubilarse antes de entrar en vigencia la Ley 33 de 1985, sin que se les hubiera reconocido la pensión, no pueden ser retirados del servicio mientras no se les haga ese reconocimiento, por voluntaria solicitud de ellos u oficiosamente, en esta última hipótesis, si ya cumplieron sesenta años de edad".

* (Extracto del concepto del 14 de Agosto de 1985. Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero ponente doctor Oswaldo Abello Noguera. Rad. No. 2.213)

Inhabilidades e incompatibilidades. Ley 53 de 1990

Consejo de Estado*

El señor Ministro (Humberto de la Calle Lombana), indaga sobre el verdadero alcance de las inhabilidades e incompatibilidades previstas por la Ley 53 de 1990, artículo 19, que derogó el artículo 87 del Código de Régimen Municipal o Decreto 1333 de 1986 y, luego de algunas consideraciones acerca de las implicaciones prácticas del nuevo régimen legal, consulta:

- ¿Son legales los nombramientos de personas que se hallan dentro de las nuevas prohibiciones a que se refiere el artículo 19 de la Ley 53 de 1990 y que fueron realizados con anterioridad a la vigencia de la misma?

- ¿Se encuentran incursas en alguna incompatibilidad las personas a que nos hemos referido y que venían desempeñando sus cargos antes de entrar en vigencia la Ley 53 de 1990?

- ¿Si se concluye que los referidos funcionarios se hallan dentro de la incompatibilidad anotada y en consecuencia no pueden continuar en el ejercicio de sus cargos, ¿cuál sería el mecanismo para retirarlos del servicio si no renuncian libremente? ¿Se pueden declarar insubsistentes con ocasión de la circunstancia ya anotada? ¿O, se les debe seguir un proceso disciplinario por continuar en el ejercicio del cargo cuyo nombramiento está prohibido por la ley?

- ¿En el caso de los concejales que

están desempeñando los cargos de gerente de entidad descentralizada municipal, o de secretario de alcaldía, ¿al desvincularse del empleo perderían además en forma automática la calidad de concejal como lo establece la Ley 53 en el artículo citado? ¿O, vuelven al concejo a desempeñar sus curules como estaba previsto en el artículo 87 del Código de Régimen Municipal, norma vigente al momento de la designación como gerente o como secretario de alcaldía?"

"La Sala considera y responde:

El régimen anterior. El Código de Régimen Municipal (Decreto Ley 1333 de 1986), al reproducir la disposición contenida en el artículo 60 de la Ley 11 del mismo año, estableció para los concejales y los funcionarios que dependen del concejo: los personeros, los contralores, los auditores y los revisores (la alusión a los tesoreros, que hoy en día son empleados al servicio de los alcaldes, fue suprimida por el artículo 25 de la Ley 78 de 1986), las siguientes prohibiciones:

"Artículo 87. Los concejales principales y suplentes no podrán ser nombrados empleados o trabajadores del respectivo municipio, a menos que fuere en los cargos de secretario de la alcaldía o gerente de entidad descentralizada.

Los personeros, tesoreros, contralores, auditores y revisores no podrán nombrar para ningún cargo en las oficinas

de su dependencia a los concejales principales o suplentes, ni a los parientes de los mismos dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Es nulo todo nombramiento que se haga en contravención a lo aquí dispuesto".

Las norma transcrita determina dos clases de prohibiciones:

Para los concejales, tanto principales como suplentes, de desempeñar cargos oficiales en el respectivo municipio, de aquellos que son provistos mediante nombramiento. Esta prohibición tenía solamente dos excepciones: los cargos de secretario de la alcaldía o de gerente de entidad descentralizada del orden municipal. En estos eventos se producía vacante transitoria en el Concejo, durante el tiempo que el concejal se desempeñase como empleado oficial.

Dicha prohibición, como todas las relacionadas con los concejales, rige desde la elección -momento en que se adquiere la calidad de concejal- y se prolonga hasta el vencimiento del respectivo período.

Para los funcionarios que son elegidos por los concejos: personeros, contralores, auditores y revisores, la prohibición comprende la de nombrar para ningún cargo de su dependencia a los concejales -principales o suplentes- así como a los parientes de los mismos dentro del cuarto grado civil de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

El nuevo régimen de la Ley 53 de 1990. En diciembre de 1990, el Congreso de la República expidió la Ley 53, mediante la cual se modifican, primordialmente, algunos artículos de los Códigos de Régimen Departamental y Municipal.

Respecto de los municipios, y en materia de prohibiciones (inhabildades e incompatibilidades) la ley estuvo guiada por la necesidad de hacerlas más estrictas y rigurosas, de manera que, por una parte,

la investidura de concejal que desde sus orígenes en la Roma antigua ha sido reservada a los mejores ciudadanos y ejercida ad honorem, pudiera cumplirse en un marco signado por la ética y desprovisto de ambiciones o intereses de tipo burocrático en beneficio de los titulares de dicha investidura; y de la otra parte, cerrar las brechas que todavía subsistían en relación con el vicio denominado nepotismo, ampliando en este sentido su ámbito de cubrimiento, para que además de los parientes a que se refería la norma modificada (los comprendidos dentro del cuarto grado civil de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil), estuviesen el cónyuge y el compañero o compañera permanente, como resulta apenas obvio, y que el vínculo abarcase no solo a los concejales y a los funcionarios

que esta corporación elige, sino también al alcalde y al secretario del concejo.

La norma a que se alude es del tenor siguiente:

"Artículo 19.- El artículo 87 del Código de Régimen Municipal (Decreto Ley No. 1333 de 1986), quedará así:

Los concejales, principales y suplentes, no podrán ser nombrados empleados oficiales del respectivo municipio, a menos que fuese en los cargos de alcalde por designación o nombramiento. En tal caso se producirá pérdida automática de su investidura, a partir de la fecha de su posesión.

El cónyuge, compañero o compañera permanente, ni los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil del alcalde, de los concejales principales o suplentes

El proceso disciplinario sólo sería procedente para aquellos nominadores que, desatendiendo la prohibición legal, nombraron como empleados del municipio a concejales o sus parientes, o a los parientes del alcalde, del contralor, del personero, del secretario del Concejo, de los auditores o revisores.

DOCTRINA

tes, del contralor, del personero, del secretario del concejo, de los auditores o revisores, no podrán ser nombrados ni elegidos para cargo alguno en ninguna dependencia del respectivo municipio, ni contratar con el mismo, dentro del período para el cual fueron elegidos. No se dará posesión a quien fuere nombrado o elegido violando este artículo, previa comprobación.

Contenido, alcance y aplicación del artículo 19 de la Ley 53 de 1990

La disposición legal transcrita en el aparte anterior, no solamente reitera las prohibiciones de la norma que modifica (el artículo 87 del Código de Régimen Municipal), sino que introduce nuevas prohibiciones en relación con los concejales, los alcaldes y los funcionarios o empleados que son elegidos por los concejos, a saber, el personero, el contralor, el secretario de dicha corporación, y los auditores o revisores.

El alcance de las prohibiciones comprende tanto las inhabilidades, que afectan a la persona del candidato para efectos de su elección o nombramiento, como las incompatibilidades que les impiden a los empleados oficiales ejercer otro cargo o desempeñar determinadas funciones o actividades: tal es el caso, en este último supuesto, de la prohibición de contratar con el respectivo municipio dentro del período para el cual fueron elegidos o nombrados, prohibición que se hace extensiva a los parientes en los grados indicados, así como al cónyuge y al compañero o compañera permanente.

En cuanto a incompatibilidades, además de la expresada para contratar con el municipio, la norma que se comenta prohíbe a los concejales (principales y suplentes, se reitera) el desempeño de empleo oficial en el respectivo municipio, por la vía de

nombramiento, con una sola salvedad: su designación o nombramiento como alcalde, decisión que corresponde adoptar al gobernador del Departamento en los casos de falta absoluta o suspensión del elegido por voto popular, en la forma que establece la Ley 78 de 1986, es decir, mientras se surte la elección del reemplazo, o por el resto del período, o por el tiempo de duración de la sanción disciplinaria de suspensión. En estos eventos de excepción la ley dispone que para el concejal se producirá "pérdida automática de su investidura, a partir de la fecha de su posesión".

Y por la vía de elección popular directa, el concejal puede llegar a ocupar el cargo de alcalde, pero perderá automáticamente su investidura "a partir de la fecha de su elección como alcalde". La ley tampoco permite que alguien pueda ser elegido, simultáneamente, concejal y alcalde. (Ley 49 de 1987, artículo 1º, que modificó el artículo 5º de la Ley 78 de 1987).

En cuanto a inhabilidades, la norma que se analiza prohíbe que puedan ser nombrados ni elegidos "para cargo alguno en ninguna dependencia del respectivo municipio" (expresión que comprende todos los empleos de la administración municipal), el cónyuge, compañero o compañera permanente, ni los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil del alcalde, de los concejales, del contralor, del personero, del secretario del concejo, de los auditores o revisores. Tales parientes, cónyuge, y compañero o compañera permanente, tampoco podrán contratar con el respectivo municipio, dentro del período para el cual aquellos funcionarios, empleados, o concejales, fueron elegidos.

La Ley 53 de 1990 entró en vigencia a partir del día de su promulgación, o sea el de su publicación en el Diario Oficial (31 de diciembre de 1990), y desde dicha fecha empezó a producir plenos efectos jurídicos.

Su observancia se hizo obligatoria para gobernantes y gobernados, de modo que la infracción a ella conlleva responsabilidad para aquellos y éstos, según el caso. (Constitución Nacional, artículos 10 y 20).

Es evidente, por tanto, que la ley mencionada rige "a partir de la fecha de su promulgación", por expreso mandato de su artículo 21 y que esa fecha corresponde al 31 de diciembre de 1990.

A este respecto, la Ley 153 de 1887 (artículo 53, ordinal 1º) preceptúa que cuando la ley fije el día en que deba principiar a regir, o autorice al gobierno para hacerlo, principiará a regir la ley el día señalado. Y en otra de sus disposiciones, la ley citada es todavía más categórica para expresar la obligatoriedad y los efectos de la ley a partir de su promulgación o de la fecha que la misma determine:

"Artículo 18. Las leyes que por motivo de moralidad, salubridad o utilidad pública restrinjan derechos amparados por la ley anterior, tienen efecto general inmediato".

Ciertamente la ley no tiene carácter retroactivo, esto es, no produce efectos hacia el pasado, salvo como lo señala el artículo 26 de la Constitución -entratándose de materia penal, caso en el cual la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Pero, se repite, la ley rige a partir de su promulgación o de la fecha que ella misma fije, siendo entonces de obligatorio cumplimiento; sin que para excusarse de cumplirla, pueda alegarse ignorancia de la ley. (Código Civil, artículo 9º y Ley 153 de 1887, artículo 56).

Por otra parte, la Ley 53 de 1990 versa sobre una materia (prohibiciones, incluyendo dentro de las mismas una serie de inhabilidades e incompatibilidades) que, por su naturaleza, es de interpretación restrictiva, sin que ciertamente puedan buscarse analogías o aducirse razones para hacerlas extensivas a casos no com-

comprendidos claramente en la respectiva prohibición. De otra manera, el intérprete no solamente excedería la voluntad del legislador sino que estaría suplantándola, en desmedro de derechos ajenos y de los altos intereses sociales que exigen la sujeción estricta al texto de la ley prohibitiva.

Por ello la Sala considera haber explicado diáfanoamente el contenido de la ley y las prohibiciones que consigna para los concejales y funcionarios municipales, y las personas que con ellos se encuentran en relaciones de parentesco, así como la finalidad en que se inspira, debiendo

87 del Código de Régimen Municipal para proceder en tal sentido, estuvieron amparados por el sello de la legalidad. Fueron nombrados con respaldo en autorización legal, debidamente posesionados y entraron a ejercer las funciones que les determinaba igualmente una norma jurídica. Pero en la fecha que se deja mencionada, al entrar a regir la Ley 53 de 1990, su artículo 19 les varió el estatus jurídico en que se encontraban, por cuanto al establecer un nuevo régimen de prohibiciones para los concejales, hizo incompatible la investidura que ostentan con el desempeño

de todo empleo oficial en el respectivo municipio, a menos que fuese en los cargos de alcalde, por designación o nombramiento.

Procede reiterar entonces, que de conformidad con la Ley 153 de 1887, artículo 18, las leyes que por motivos de moralidad, salubridad o utilidad pública restrinjan derechos amparados por la ley anterior,

tienen efecto general inmediato. Y esto es, precisamente, lo que ha ocurrido con la Ley 53 de 1990, al establecer un nuevo régimen de inhabilidades e incompatibilidades para los concejales y empleados oficiales de los municipios, extensivo en aspectos que la misma disposición determina con precisión, a los parientes de aquellos.

Por consiguiente, las nuevas prohibiciones, prohibiciones sobrevinientes, inspiradas en razones de moralidad y utilidad públicas, y dictadas con la finalidad de

deslindar y separar las funciones correspondientes a los concejales y a los empleados oficiales de los municipios, de manera que aquella investidura y estos empleos se ejerzan con dignidad e independencia, pensando sólo en los altos intereses de la comunidad local, fundamento de la vida del estado, tienen validez jurídica inmediata. Retardar la vigencia de la ley, o escindir las prohibiciones para hacer distinción entre los elegidos antes y después de la fecha en que entró en vigencia la Ley 53 de 1990, sería acudir a un método de hermenéutica jurídica no autorizada por la Constitución ni por la ley, y específicamente, contrario a las reglas consagradas al respecto por la ley 153 de 1887.

Significa lo anterior que todos los concejales, es decir, tanto los que ejercen sus funciones en la Corporación Edilicia Municipal como aquellos que desempeñan cargos oficiales en el municipio, están comprendidos por la ley 53, cuyo régimen de prohibiciones se encuentra vigente desde el 31 de diciembre de 1990. Solo que la "pérdida automática de la investidura", a que dicha ley se refiere, se produce respecto de los concejales "a partir de la fecha de su posesión" como empleados oficiales del municipio, en el supuesto de que sean nombrados para tales cargos con posterioridad a la fecha en que entró a regir el nuevo orden legal. A contrario sensu, los concejales nombrados para cargos de gerentes de entidades descentralizadas municipales, o de secretarios de alcaldía, en relación con los cuales se había producido vacante transitoria de su curul, conservan su investidura como tales, pudiendo volver al Concejo una vez hagan dejación de sus cargos oficiales, ya sea por renuncia o por declaratoria de insubsistencia.

Así las cosas, la Sala responde el cuestionario formulado por el señor Ministro de Gobierno:



...todos los Concejales, es decir, tanto los que ejercen sus funciones en la Corporación Edilicia Municipal como aquellos que desempeñan cargos oficiales en los municipios, están comprendidos por la Ley 53, cuyo régimen de prohibiciones se encuentra vigente desde el 31 de diciembre de 1990...

entonces hacer algunas precisiones en torno a su aplicación práctica y a la situación en que se encuentran los funcionarios elegidos con fundamento en el régimen legal anterior (el que traía el Código de Régimen Municipal en su artículo 87).

La Sala estima que los concejales que fueron nombrados antes del 31 de diciembre de 1990 para el desempeño de cargos de gerentes de entidades descentralizadas municipales, o de secretarios de despacho del alcalde, con fundamento en la autorización que daba al nominador el artículo

DOCTRINA

1. Los nombramientos que hicieron los municipios, con anterioridad a la vigencia de la Ley 53 de 1990, de personas que se hallan dentro de las nuevas prohibiciones a que se refiere dicha ley, fueron realizados legalmente (con apoyo en el artículo 87 del Código de Régimen Municipal), pero dichas personas están cobijadas por las nuevas prohibiciones y, por tanto, no pueden continuar en el desempeño de sus cargos sin incurrir en violación de la citada ley.

2. Las personas a que se refiere la consulta y que venían desempeñando sus cargos desde antes de entrar en vigencia la ley 53 de 1990, se encuentran incursas en las nuevas incompatibilidades que establece dicha ley: ser concejal y gerente de entidad descentralizada municipal, o concejal y secretario de alcaldía. Y, por otra parte, el desempeño de empleos oficiales en el municipio por el cónyuge, el compañero o compañera permanente, o por los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con respecto al alcalde, concejales principales o suplentes, contralor, personero, secretario del Concejo, auditor o revisor, está también prohibido.

3. Como los concejales y empleados a que se ha hecho referencia, se hallan dentro de las incompatibilidades establecidas por la ley 53 de 1990, el procedimiento para su retiro del servicio es el de renuncia, y, en subsidio, la declaratoria de insubsistencia por el respectivo nominador.

El proceso disciplinario sólo sería procedente para aquellos nominadores que, desatendiendo la prohibición legal, nombraron como empleados del municipio a concejales o sus parientes, o a los parientes del alcalde, del contralor, del personero, del secretario del Concejo, de los auditores o revisores.

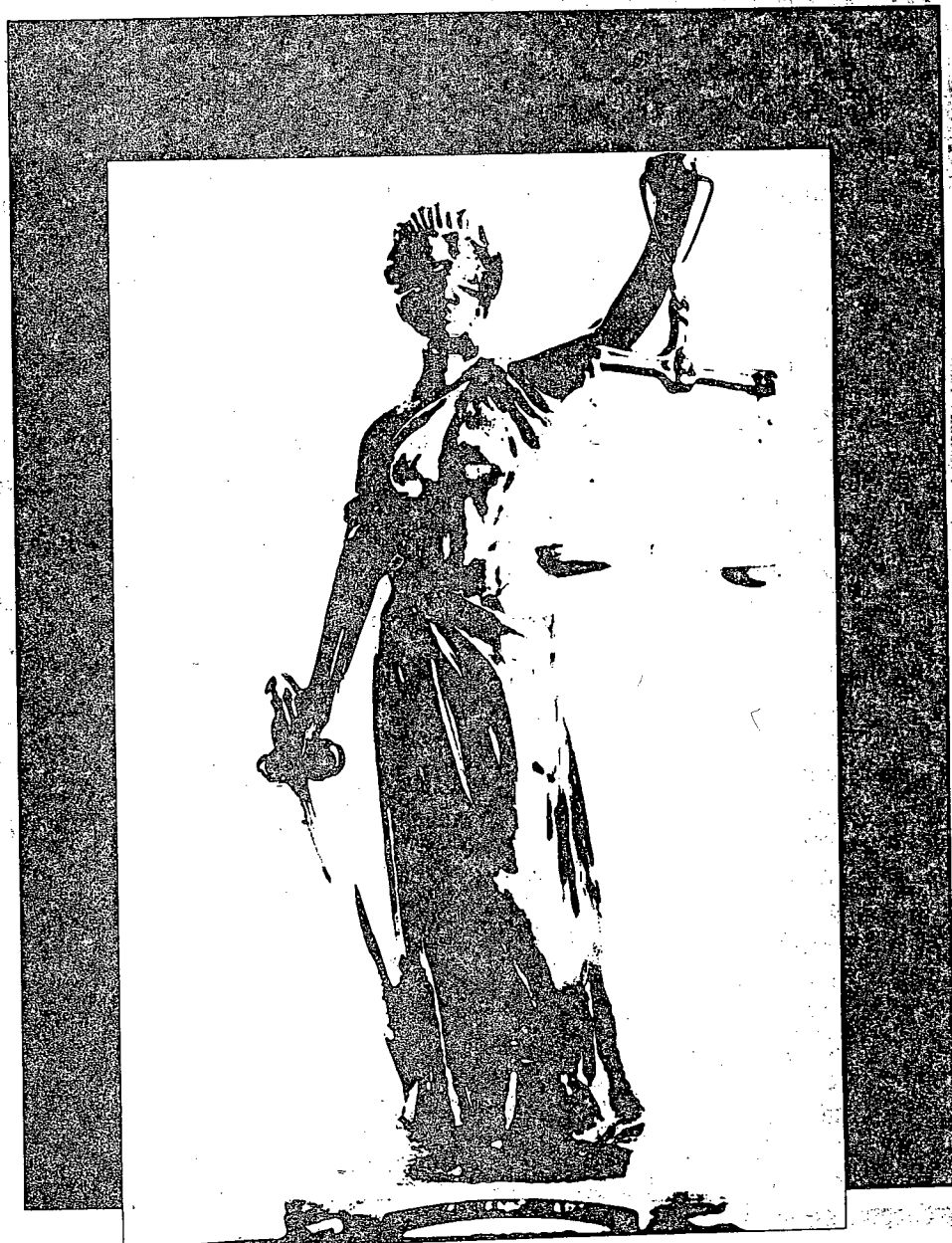
4. Los concejales que están desempeñando los cargos de gerentes de entidad descentralizada municipal, o de secretario

de alcaldía, deben desvincularse del empleo o ser declarados insubsistentes, pero no pierden la investidura de concejal y, por tanto, pueden volver al Concejo a desempeñar sus curules.

La pérdida automática de la investidura de concejal, que prevé el artículo 19 de la Ley 53 de 1990, se producirá si el concejal fuese nombrado o designado como alcalde, o nombrado en empleo oficial en el

municipio, en ambos casos, "a partir de la fecha de su posesión"; en esta última situación, además, el nombramiento estaría afectado de nulidad".

*(Extracto del concepto de 30 de abril de 1991. Sala de Consulta y Servicio Civil. Consejero ponente doctor Javier Henao Hidrón. Rad. No. 384)



Nombramientos Provisionales

No pueden exceder el término legal

Servicio Civil*

De conformidad con lo previsto en el inciso final del artículo 4o. de la ley 61 de 1987 "el nombramiento provisional no podrá tener una duración superior a cuatro (4) meses, salvo cuando se trate de proveer empleos cuyo titular se encuentre en comisión de estudios, o cuando el Consejo Superior del Servicio Civil lo prorrogue a solicitud debidamente motivada de la entidad interesada. En el acto en el que se disponga la prórroga se establecerá el término máximo de duración de la misma que no podrá exceder de cuatro (4) meses. En ningún caso podrá haber más de una prórroga, ni hacerse nombramiento provisional a un empleado que haya ingresado a la carrera administrativa".

En concordancia con lo previsto en el artículo 28 del decreto 1950 de 1973, en el acto de nombramiento deberá consignarse la circunstancia de que éste no puede exceder de cuatro meses, término dentro del cual deberá darse cumplimiento a lo prescrito en el título IX del citado decreto 1950 que hace referencia a la carrera administrativa y los procedimientos para ingresar a ella.

Fuera de la ley 61 de 1987 ninguna otra norma que regula la administración de personal contempla la posibilidad de prorrogar los nombramientos provisionales,

lo cual nos permite concluir que sólo el Consejo Superior del Servicio Civil, en casos excepcionales y previa solicitud de la entidad interesada, tiene competencia para prorrogar, hasta por cuatro meses los nombramientos provisionales.

El artículo 20 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 13 de la ley 13 de 1984, dispone que los funcionarios públicos son responsables no sólo por la violación a la Constitución y a la Ley sino también por extralimitación de funciones, o por omisión en el ejercicio de éstas e incurrir en falta disciplinaria, que puede ser objeto de sanción, cuando se incumplen los deberes, se abusa de los derechos y se violan las prohibiciones.

De acuerdo con lo anterior, si un nominador permite que un nombramiento provisional supere los términos legales o el de su prórroga, según el caso, o haga nombramientos provisionales indefinidos,

quedaría incurso en las conductas tipificadas en las disposiciones anteriormente citadas y puede ser objeto de sanción disciplinaria, previos los trámites de ley.

Con el hecho de efectuar nombramientos provisionales sin sujeción a lo previsto en el artículo 4o. de la ley 61 de 1987, el nominador violaría el deber que tiene todo funcionario público de respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos. Igualmente, faltaría al juramento que prestó al momento de tomar posesión de su empleo, de sostener y defender la Constitución y de cumplir con los deberes que le incumben.

Igualmente y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del decreto ley 2400 de 1968, la autoridad que dispusiere el pago de remuneración a personas cuyos

...los funcionarios públicos son responsables no sólo por la violación a la Constitución y a la Ley sino también por extralimitación de funciones, o por omisión en el ejercicio de éstas e incurrir en falta disciplinaria...

nombramientos hubieren sido efectuados en contravención de las disposiciones del citado decreto o de sus reglamentos, será responsable de los valores indebidamente pagados. En igual responsabilidad incurrirán los pagadores que realicen el mismo.

*(Concepto del 25 de abril de 1991. Consejo Superior del Servicio Civil. Asesores, Fabiola Obando Ramírez y Darío Correa Uribe)

Insubsistencia

es procedente cuando el funcionario escalafonado en la carrera administrativa se posesiona de un empleo de mayor jerarquía sin haber cumplido el proceso de selección

Consejo de Estado*

"La Sala considera que no tiene razón la demandada, cuando afirma que el empleado perdió su vinculación a la carrera por haber aceptado un nombramiento ordinario; pues, la naturaleza y efectos del nombramiento están señalados en la ley para cada caso, frente a lo cual no puede tener incidencia alguna la denominación equivocada que le haya dado la autoridad nominadora, como aconteció en el presunto evento. Es así, que frente a las precisiones de la ley (artículo 5 del decreto ley 2400 de 1968) según las cuales "las designaciones para empleos de libre nombramiento y remoción tendrán el carácter de nombramientos ordinarios", que la provisión de empleos de carrera con base en el sistema del mérito debe hacerse mediante nombramiento en período de prueba, y que cuando se provee el empleo, sin atender a la selección por mérito, el nombramiento que se efectúe tiene el carácter de provisional, no puede pensarse válidamente que tales disposiciones pierden eficacia frente a la errada denominación que se le haya dado al nombramiento, como lo fue en el caso de autos; pues es incuestionable que para la época, el aludido empleo de jefe de división era de carrera administrativa según las voces del artículo

3 del decreto 2400 de 1968, y que en consecuencia, era imposible jurídicamente proveerlo mediante nombramiento ordinario; y como su provisión con el actor no estuvo precedida del correspondiente concurso, debe concluirse, que el nombramiento que se le hizo y aceptó, obviamente con todas sus consecuencias, tuvo el carácter de provisional.

Para la Sala no pasa desapercibido el artículo del tantas veces citado decreto 2400, según el cual "el empleado inscrito en el escalafón que cese en el ejercicio de sus funciones por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 25 perderá su condición de funcionario de carrera" y, que dentro de dichas causas no se encuentra expresamente la de aceptar y tomar posesión de un empleo superior sin haber superado satisfactoriamente el concurso respectivo. A su juicio, tal enumeración no es taxativa; pues si así fuera ella considera, habría que admitir que la administración y el empleado de carrera podrían hacer caso omiso de los requisitos y procedimientos señalados por la ley para ascender dentro de la carrera, haciendo así nugatorio el principio del mérito, pilar fundamental de ella. Y es que siendo la regulación de la carrera un estudio legal armónico, que

presupone que sus normas son atendidas debidamente y que la provisión de los empleos se hace en un todo de acuerdo con sus preceptos, era innecesario, dentro de la concepción inicial del estatuto, que la normatividad previera expresamente como causal de la pérdida de los derechos, los movimientos de personal efectuados al margen del ordenamiento jurídico. Nótese que el artículo 25 establece las causales de retiro del servicio y que frente a ellas, es apenas obvio que se produzca la pérdida de los derechos de carrera en la forma que lo preceptúa el artículo 47; y es obvio igualmente que el estatuto en su concepción inicial presuponga, románticamente si se quiere, que el ingreso, permanencia, y promoción de los empleados de carrera siempre se haga en un todo conforme a derecho. De ahí, que no haya previsto expresamente que su incumplimiento se traduzca en la pérdida de la carrera, pues además, no debe olvidarse que lo que ha nacido al margen de la ley, no puede generar derechos".

* (Extracto de la sentencia del 20 de mayo de 1991. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejero Ponente Joaquín Barreto Ruiz. Exp. No. 1748. Actor Luis Soto Aldana)

Es legal

la declaratoria de insubsistencia de un nombramiento, cuando el funcionario se ha posesionado de otro empleo, estando en período de prueba

Consejo de Estado*

"El nombramiento en período de prueba, según reiterada jurisprudencia del Consejo de Estado, concede estabilidad al empleado. Pero esta estabilidad es relativa pues solo tiene por objeto que durante ese lapso, que suele ser apenas de pocos meses, el empleado sea calificado con miras a obtener su escalafonamiento definitivo en la carrera administrativa.

Y tan certero será el alcance de esa medida, que si el interesado no solicita su inscripción o no adelanta las gestiones tendientes a tal fin, la administración deberá calificarlo y definir su situación frente a la carrera.

Pero si quien ingresa a un determinado cargo en período de prueba y sin que se haya definido su situación, pasa luego a otro u otros cargos que ha aceptado desempeñar, ya no lo ampara ninguna estabilidad relativa, pues naturalmente la protección que la ley le confiere al ingresar por concurso tiene una exclusiva finalidad: la calificación de sus servicios para definir su particular situación frente a la carrera, precisamente en el empleo para el cual concursó.

Los derechos del empleado en período de prueba, conforme al artículo 214 del decreto 1950 de 1973 son dos: permanecer en el cargo por el lapso determinado en el

acto de nombramiento y "obtener la oportuna calificación de sus servicios para los efectos de su escalafonamiento". Más si acepta desempeñar otro u otros cargos sucesivamente sin que haya obtenido calificación ni inscripción en el escalafón, es obvio que renuncia a aquellos derechos, pues para gozar de estabilidad es indispensable obtener previamente la inscripción definitiva, que no sería posible por no estar ocupándose los ni por concurso ni en período de prueba.

En este orden de ideas, el acto acusado, proferido sin motivación ninguna para declarar insubsistente un nombramiento ordinario o provisional, se ajusta a lo dispuesto en el decreto ley 2400 de 1968, artículo 26 y en el decreto reglamentario

1950 de 1973, artículo 107; es decir, mantiene incólume la presunción de legalidad que lo ampara y la sentencia que lo anuló debe ser, en consecuencia, revocada".

Pero si quien ingresa a un determinado cargo en período de prueba y sin que se haya definido su situación, pasa luego a otro u otros cargos que ha aceptado desempeñar, ya no lo ampara ninguna estabilidad relativa...

*(Extracto de la sentencia del 9 de abril de 1991. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejera Ponente doctora Clara Forero de Castro. Exp. No. 3525. Actor Jaime González Castañeda)

El Régimen Salarial y Prestacional de los servidores de los Establecimientos Públicos, no pueden ser fijados por las Juntas o Consejos Directivos

Consejo de Estado*

"De conformidad con el artículo 97 del decreto extraordinario 80 de 1980, los docentes de tiempo completo y de tiempo parcial son empleados públicos.

El artículo 76, numeral 9 de la Constitución Política, deja en poder del legislador la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores del Estado, el cual, también puede ser fijado por el Ejecutivo, mediante la expedición de decretos extraordinarios en virtud de precisas facultades que se le confieran con arreglo a los preceptos del numeral 12 ibidem.


Lo anterior quiere decir, que las escalas de remuneración y el régimen de prestaciones sociales de los empleados públicos nacionales sólo pueden regularse por la ley o por decretos con igual fuerza jurídica de lo cual carece el acuerdo acusado.

Según reiterada consagración jurisprudencial, las juntas o consejos directivos de establecimientos públicos no pueden fijar el régimen salarial o prestacional de

sus servidores, por la sencilla razón de que para ello no han recibido autorización constitucional ni legal.

Por el contrario, como consecuencia de la declaratoria de inexecutable del artículo 38 del decreto extraordinario 3130 de 1968 (sentencia de diciembre 13 de 1972) que facultaba a las juntas o consejos directivos del nivel nacional para efectuar asignaciones de esa naturaleza, se ha sostenido con énfasis mayor que decisiones de tal carácter no le están permitidas a dichos cuerpos colegiados de las entidades descentralizadas, nacionales, depar-

tamentales o municipales", del orden nacional.

* (Extracto de la sentencia de 13 de noviembre de 1990. Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda. Consejero Ponente doctor Diego Younes Moreno. Exp. No. 2593. Actor Luis Carlos González Rodríguez) 

***... las juntas o consejos directivos
de establecimientos públicos no
pueden fijar el régimen salarial o
prestacional de sus servidores, por
la sencilla razón de que para ello no
han recibido autorización
constitucional ni legal...***

La calificación

*insatisfactoria de servicios es un acto de trámite.
No puede ser objeto de decisión judicial
hasta haberse producido el acto que le
ponga fin a la actuación administrativa*

Consejo de Estado*

"Objeto de la calificación de servicios. La calificación de servicios en la Rama Ejecutiva del poder público tiene por objeto establecer el rendimiento del empleado y el comportamiento laboral de los empleados de Carrera Administrativa. Dicha calificación constituye un instrumento básico para la administración pública en el manejo del recurso humano, entre otros aspectos porque le permite determinar la permanencia o el retiro del servicio de los empleados; ordenar el escalafón en carrera administrativa o prorrogar el período de prueba de sus funcionarios; formular los programas de adiestramiento necesarios; evaluar los sistemas de selección de su personal e ingreso al servicio; otorgar becas o comisiones de estudio y conceder estímulos a los empleados. Por su parte, para el empleado representa el tener derecho a continuar prestando sus servicios a la administración gozando de la correspondiente estabilidad laboral; y la posibilidad de participar en los concursos de ascenso así como la de participación en los programas de bienestar social.

Naturaleza de la calificación de servicios insatisfactoria. La calificación insatisfactoria de servicios según su objeto, finalidad y régimen de aplicación, constituye la parte integrante de un complejo sistema reglado, cuya secuencia debe culminar con un acto definitivo.

Bajo la legislación vigente contenida en el capítulo IV del decreto ley 2400 de 1968, el artículo 3 de la ley 61 de 1987 y del decreto reglamentario 770 de 1988, producida la calificación anual de servicios de carácter insatisfactoria surge para la administración pública, la obligación de tomar la siguiente decisión, consistente en producir la nueva ponderación calificatoria, la cual si es insatisfactoria, deberá concluir en el acto administrativo definitivo de insubsistencia, previo concepto de la comisión de personal, sin que en dicho concepto se requiera la intervención del ministro, pues dicho funcionario no integra este órgano administrativo.

Una de las consecuencias de la ponderación al funcionario en el documento, consiste en ordenar, que entra en período de observación, lo cual unido a los preceptos legales que exigen continuar calificando al empleado nos va indicando, que existen varias actuaciones en el proceso, lo cual permite afirmar que esta calificación anual constituye una parte del

conjunto de actos, que reunidos conforman el todo necesario, para tomar la decisión administrativa.

Por lo tanto, se concluye que la calificación insatisfactoria de servicios cuya nulidad se pretende con la demanda, es un acto de trámite y no puede por lo tanto ser objeto de examen o decisión judicial, en virtud de que se desconoce, por no haberse aún producido, el acto administrativo que

**la calificación insatisfactoria...
es un acto de trámite y no
puede por lo tanto ser
objeto de examen o
decisión judicial...**

le pondrá fin a la actuación administrativa en forma definitiva".

*(Extracto de la sentencia del 26 de abril de 1991. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejero Ponente doctor Diego Younes Moreno. Exp. No. 2633. Actor Luis Fernando Cruz Sabogal)



Los derechos de Carrera

se pierden por aceptación de un empleo sin que medie concurso

Consejo de Estado*

"Conforme a las disposiciones legales sobre ingreso a la carrera administrativa, éste se opera con relación a un determinado cargo, para el cual previamente se ha convocado a concurso. Justamente la inscripción se hace también respecto de un cargo específico, cuyas funciones obviamente tienen relación con las calidades que el aspirante ha acreditado previamente al concursar. Si posteriormente el empleado de carrera acepta promociones a cargos de superior jerarquía, está en la obligación de actualizar su vinculación a la Carrera en estos últimos, que lógicamente suponen funciones diferentes y requisitos acordes con éstas. Ello es así por cuanto el ascenso no se puede dar sino a través de un concurso, como claramente lo definen las normas sobre la materia y particularmente el decreto 2400 de 1968 en sus artículos 40, 42, 44 y 46 y el decreto reglamentario 1950 de 1973 en sus artículos 180, 181, 222, 223 y 225.

Es ciertamente de la esencia de la carrera administrativa el que el empleado de carrera tenga la posibilidad de acceder a cargos superiores pero con sujeción a "las reglas que el presente título establece" y siempre "con base en el mérito" y a condición de que la promoción se efectúe siempre "mediante oposición o concurso" (decreto 2400/68, arts. 40, 42).

Insiste la ley en que goza el empleado de prelación para ascenso "de conformidad con las condiciones que se señalen en la reglamentación de los concursos para ascenso" y que tiene derecho de ser ascendido "de acuerdo con los reglamentos de la carrera", como lo puntualizan los artículos 44 y 46 del mismo estatuto. Más claro aún, si fuere posible, es el texto del artículo 181 del decreto 1950 de 1973 al definir que "los ascensos se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante concursos u oposiciones", lo que reafirma el artículo 222 del mismo decreto agregando que "los ascensos se determinarán mediante concurso".

Entiende la Sala que si una persona es vinculada a la carrera administrativa en un cargo específico, habiendo concursado previamente para el mismo, ese es el cargo que le da la condición de empleado de carrera, con exclusión de todos los demás.


De otra parte, si un empleado de carrera acepta otro distinto, con ello está indicando que declina sus derechos sobre el primero, cuyas funciones tampoco sigue ejerciendo

al asumir las que corresponden a la nueva situación.

No podrá ser de otra manera, pues el cargo que se deja no puede quedar indefinidamente en suspenso como una "pertenencia" del empleado que sale a ejercer otras funciones en propiedad: nadie podría ocuparlo ya que estaría reservado en favor de quien, por haberlo conquistado,

...si un empleado de carrera acepta otro distinto, con ello está indicando que declina sus derechos sobre el primero, cuyas funciones tampoco sigue ejerciendo al asumir las que corresponden a la nueva situación...

lo hizo suyo, no obstante que luego prefiera otro que considere más ventajoso".

*(Extracto de la sentencia del 7 de mayo de 1991. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejero Ponente doctor Reynaldo Arciniegas Baedeker. Exp. No. 269 Actor Aidé Silva de Pérez) 

No es procedente

la insubsistencia de un funcionario escalafonado en la carrera docente, que se encuentre gozando de pensión de jubilación y no haya cumplido la edad de retiro forzoso

Consejo de Estado*

"Resulta entonces que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del decreto 224 de 1972 la administración no tiene la facultad discrecional para el retiro del servicio de los docentes pensionados, en la forma establecida en el artículo 86 del decreto 1848 de 1969 para los empleados públicos en general. Los docentes, sólo podrán ser retirados del servicio cuando no se encuentren aptos física y mentalmente o por haber llegado a la edad de retiro forzoso o por haber sido excluidos del escalafón docente; no opera para estos servidores el retiro por estar percibiendo una pensión, como si ocurre con los empleados públicos en general.

El artículo 31 del decreto 2277 de 1979 igualmente invocado como transgredido en el segundo cargo, por falta de aplicación en la sentencia recurrida dispone que:

El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no haya alcanzado la edad de sesenta y cinco (65) años para su retiro forzoso.

Esta disposición establece las causales de retiro del docente escalafonado y no incluye el goce de pensión de jubilación.

La recurrente es una docente clasificada

en la categoría del escalafón de enseñanza primaria, según resolución número 003 del 22 de enero de 1973, expedida por el Departamento de Cundinamarca.

Por resolución número 1013 de mayo 9 de 1980 se reconoció a María Lucila Moreno de Moreno pensión vitalicia de jubilación a partir del 3 de enero de 1979.

Según se afirma en la resolución número 1013 de 1979 la recurrente cumplió cincuenta (50) años de edad el 2 de enero de 1979, de lo que se infiere que a la fecha de su desvinculación del servicio, no había cumplido la edad de retiro forzoso, sesenta y cinco (65) años.

No se acreditó procesalmente que la recurrente no estuviera mental y físicamente apta para la labor docente, ni tampoco se demostró que previamente a su desvinculación, se hubiera excluido del Escalafón Nacional Docente.

La causa del retiro de la recurrente,

...El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no haya alcanzado la edad de sesenta y cinco (65) años para su retiro forzoso...

según se afirma en el propio acto enjuiciado, fue el hecho de estar disfrutando de la pensión de jubilación concedida por el Departamento de Cundinamarca.

La causa determinante del retiro por insubsistencia de la recurrente, no está contemplada en las normas especiales que rigen la actividad docente y en tal virtud, procede la declaratoria de nulidad del acto, impetrada en la demanda".

*(Extracto de la sentencia de 29 de mayo de 1991 Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. Consejera Ponente doctora Dolly Pedraza de Arenas. Exp. No. 401, actor María Lucila Moreno de Moreno)

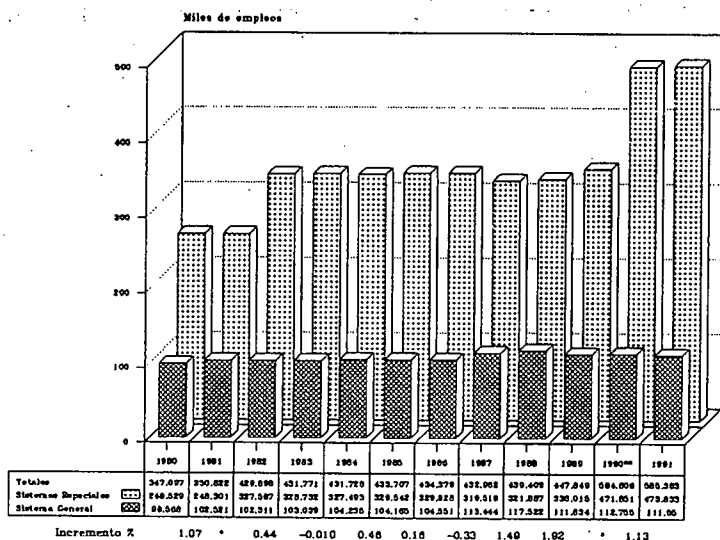
EL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA

Grupo Estadístico del Servicio Civil

durante la década de los ochenta el gobierno nacional, en aras de guardar un equilibrio del gasto público por servicios personales, desarrolló medidas tendientes a restringir el crecimiento de las plantas de personal de los organismos públicos en los distintos órdenes, mediante el congelamiento de las nóminas oficiales.

Es así como desde la vigencia del Decreto 2552 de 1981, se ha adoptado un marco de restricciones para las modificaciones de las plantas de personal que conlleven la creación de cargos adicionales, o bien, que generen un mayor valor de sueldos de personal de nómina. Estas disposiciones han marcado una vigilancia sobre la vinculación de personas naturales a la administración, a través de contratos de prestación de servicios, así como a la provisión de personal supernumerario, excepción hecha de aquel destinado a suplir las vacantes transitorias del personal médico, odontológico y paramédico, bien sea que los gastos se sufraguen con cargo a rubros de funcionamiento o de inversión.

COMPORTAMIENTO GENERAL DE EMPLEOS PÚBLICOS
RAMA EJECUTIVA ORDEN NACIONAL
SISTEMA GENERAL Y SISTEMAS ESPECIALES DE REMUNERACION

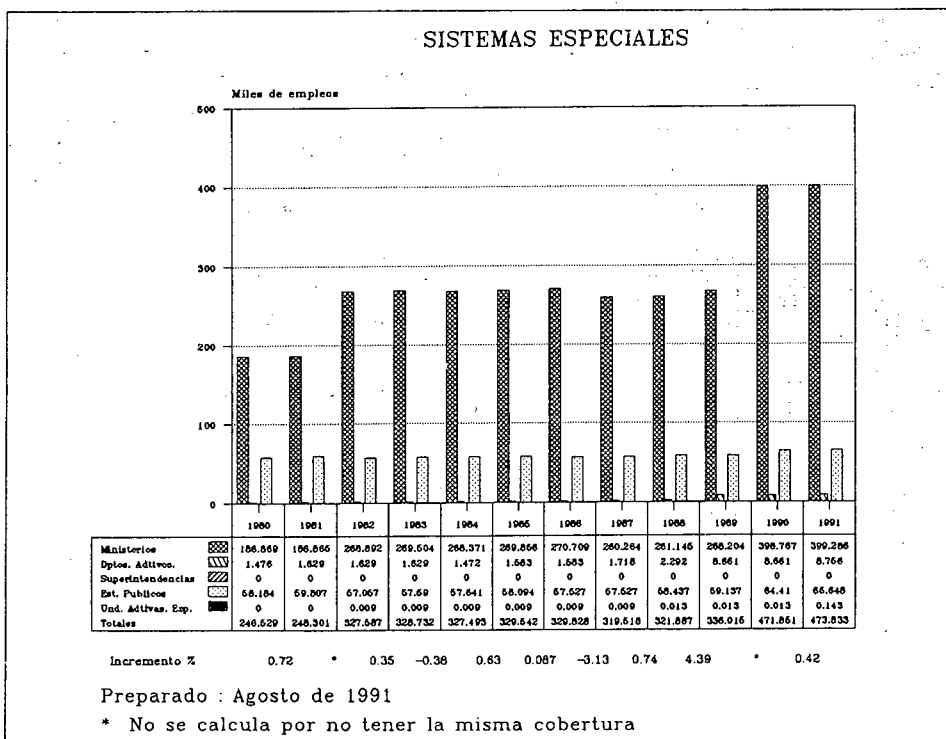
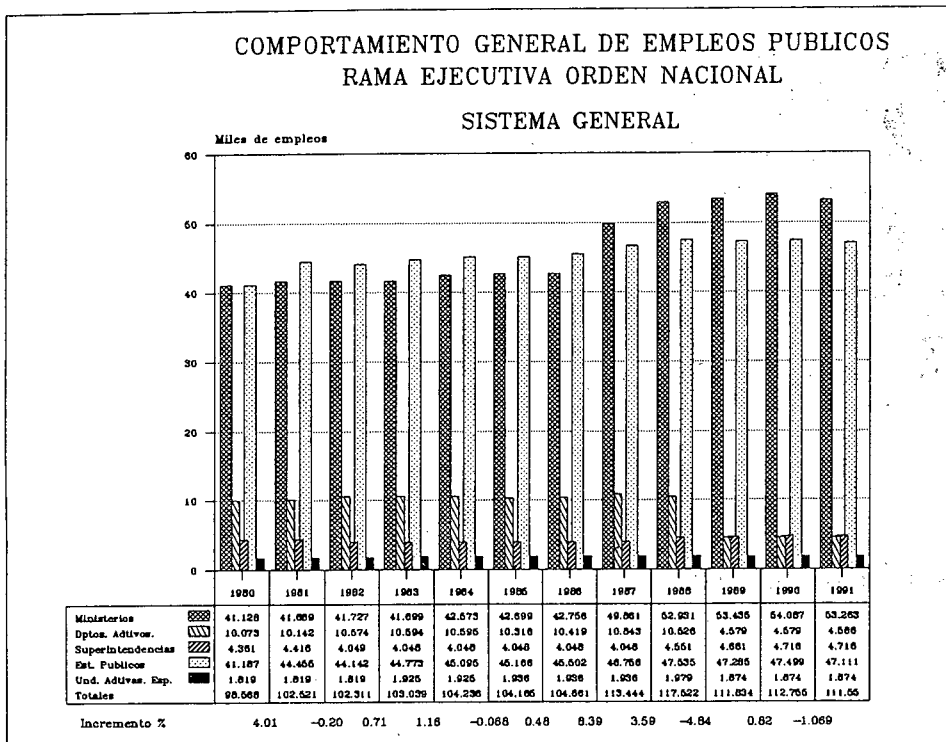


Preparado : Agosto de 1991

* No se calcula por no tener la misma cobertura

Grupo Estadístico-Servicio Civil

CIFRAS



Dicha restricción al crecimiento del aparato estatal, que venía siendo ejercida con esfuerzos aislados por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, como se aprecia en las normas que sobre la materia contienen los Decretos 1792 y 2470 de 1983, y 1028 y 2620 de 1984, fueron concentrados en cabeza del Comité de Control del Gasto Público, creado por Decreto 3049 de 1986, al comienzo de la administración de Virgilio Barco, el cual se encuentra conformado por altos funcionarios públicos: el Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil, el Secretario de Administración Pública de la Presidencia de la República, el Director General del Presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Jefe de la Unidad de Inversiones Públicas del Departamento Nacional de Planeación.

Desde la promulgación de esta norma, subrogada por el Decreto 19 de 1988 vigente en nuestros días, los organismos públicos del orden nacional se encuentran sujetos a la autorización del mencionado Comité de Control del Gasto Público, cuando las pretendidas modificaciones a sus plantas de personal conllevan exceder el monto de servicios personales.

Estas autorizaciones del Comité de Control del Gasto Público proceden en los eventos en que las instituciones tengan bajo su responsabilidad el desarrollo de nuevas funciones que impliquen de sí una modificación a sus plantas de personal, o adelantar programas prioritarios de gobierno en materia de desarrollo económico y social.

De tal manera que la evolución del empleo público de la rama ejecutiva del orden nacional en la década



del ochenta, ha venido supeditada a dos preceptos básicos: la búsqueda de un equilibrio presupuestal y la armonización de los planes de desarrollo gubernamentales en el ámbito social.

El análisis de la serie señala que para el período de 1980-1981 el número de empleos creados fue aproximadamente el 1.07%, distribuidos especialmente en los establecimientos públicos, y sugiere en principio para los años 1981-1982 un gran incremento en la generación de empleos; sin embargo es necesario aclarar que las cifras estadísticas a partir del año 1982 ampliaron su cobertura, involucrándose información referida al personal uniformado de la Policía Nacional (Ministerio de Defensa Nacional).

El comportamiento global de empleos en la década del 80 no presenta apreciables variaciones, salvo la excepción antes anotada; sin embargo, vale destacar algunas situaciones:

Considerando los organismos que conforman el sector central de la administración (sistema general), en el período 1986-1987 se aprecia el más alto incremento en empleos, 8.39%, con ocasión de la aprobación de las plantas de personal de los Fondos Educativos Regionales, recientemente nacionalizados. De igual manera, en este período se incluyen las creaciones de empleos para instituciones descentralizadas como algunas Corporaciones Autónomas Regionales, el Instituto Tecnológico Pascual Bravo y las ampliaciones de plantas de personal de establecimientos públicos como el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia, Hospital Militar Central y el Instituto de Asuntos Nucleares, entre otros.

En el lapso 1987-1988 el incremento es de 1.49%, generado en la adición de

plantas de personal, como es el caso del Ministerio de Hacienda -Dirección General de Impuestos Nacionales y del Ministerio de Educación Nacional -FER (Sistema General), mientras que en los Sistemas Especiales se aprecia un leve incremento con la creación de algunos cargos en el Instituto de Seguros Sociales, Instituto Colombiano Agropecuario y Administración Postal Nacional.

De 1988 a 1989 el ritmo de vinculación de nuevo personal se aumentó en un 1.92%; en términos absolutos este incremento del empleo público tuvo su mayor participación en los Ministerios con 7.563 nuevos cargos.

Para el año de 1990 se incluyó dentro de los datos estadísticos la concentración de empleos del pie de fuerza militar del Ministerio de Defensa Nacional, situación que en un principio muestra un incremento del 30.54% con relación al año inmediatamente anterior.

Omitiendo las cifras del personal uniformado de las Fuerzas Militares y comparando tal resultado con la población dada para 1989, se aprecia que la evolución del empleo presenta un incremento del 4.13% dentro de la rama ejecutiva, toda vez que en este período se presentaron reestructuraciones a las plantas de personal de organismos descentralizados.

Finalmente entre 1990-1991 se consideran dentro de la cobertura, cifras de empleos públicos de carácter docente de instituciones de formación postsecundaria, no tenidas en cuenta en los años anteriores, que elevan las cifras de los establecimientos públicos involucrados dentro de los sistemas especiales de remuneración.



NORMATIVIDAD

LEY 55
Diciembre 28 de 1990

“Por la cual se establece el objeto, funciones y principios de organización del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, se modifica el régimen de delegación de competencias presidenciales y se confieren unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTICULO 1º Corresponde al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, asistir al Presidente de la República, en el ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y prestarle el apoyo administrativo y los demás servicios necesarios para dicho fin.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República tendrá una naturaleza especial de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

ARTICULO 2º. En desarrollo del objetivo de que trata el artículo anterior, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de acuerdo con el Presidente de la República, organizará, dirigirá y coordinará las actividades necesarias para asistirlo en el ejercicio de todas sus facultades constitucionales y legales, para lo cual ejercerá en especial las siguientes funciones:

a. Organizar, dirigir, coordinar y realizar directamente si fuere el caso, las actividades necesarias que demande el Presidente de la República, para el ejercicio de las facultades constitucionales que le corresponde ejercer, en relación con el Congreso y con la administración de justicia, de conformidad con los artículos 118 y 119 de la Constitución Política, sin perjuicio del apoyo que al efecto corresponde brindar a los Ministerios respectivos.

b. Organizar, asistir y coordinar, las actividades necesarias que demande el Presidente de la República, para el ejercicio de las facultades constitucionales que le corresponde ejercer, como jefe del estado y suprema autoridad administrativa, de conformidad con el artículo 120 de la Constitución Política y disponer lo necesario según sus instrucciones, para la eficiente y armónica acción del Gobierno, representándolo, cuando así se demande, en la orientación y coordinación de la administración pública, y de sus inmediatos colaboradores en la acción de Gobierno, sin

perjuicio del apoyo que al efecto corresponda brindar a otros organismos de la administración pública.

c. Hacer las veces de Secretaria Ejecutiva en los Consejos, Comités o demás organismos de Consulta, Asesoría, Coordinación o apoyo que dependan directamente del despacho presidencial, salvo cuando dicha responsabilidad esté asignada a otra autoridad administrativa.

d. Divulgar los actos del Gobierno Nacional y coordinar lo referente a una adecuada difusión de la gestión gubernamental.

e. Apoyar al Presidente de la República en los diagnósticos, estudios, análisis y demás actividades que contribuyan a la formación de criterios, conceptos o formulaciones que éste desee definir, sin perjuicio de las atribuciones que en cada sector de la administración pública correspondan a otros organismos.

f. Apoyar al Presidente de la República en el estudio de la legalidad y conveniencia de los distintos actos legales, administrativos y reglamentarios de los cuales conozca el primer mandatario.

g. Prestar el apoyo logístico y administrativo, que se demandé para el ejercicio de las facultades y funciones presidenciales.

ARTICULO 3º. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República contará con una estructura orgánica básica, y una nomenclatura especial que podrá ser distinta a la de otros Ministerios o Departamentos Administrativos, a fin de cumplir con el objetivo y funciones asignadas en la presente Ley.

En desarrollo de este principio y en atención a la naturaleza especial de las funciones y programas del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Gobierno Nacional, con sujeción a la estructura orgánica básica del Departamento que señala en la Ley, podrá crear, suprimir, fusionar o modificar las dependencias y unidades administrativas especiales del mismo, que se consideren adecuadas para el cumplimiento de las atribuciones constitucionalmente asignadas al Presidente de la República.

ARTICULO 4º. De conformidad con el ordinal 12o del artículo 76 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República, de facultades extraordinarias, por el término de ocho meses, contados a partir de la publicación de la presente Ley, para:

a. Reorganizar el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante la determinación de su estructura orgánica básica, la creación de las entidades adscritas y vinculadas al mismo, y la asignación de sus respectivas funciones.

En tal virtud podrán trasladarse funciones que fueran actualmente ejercidas por el Departamento Administrativo de la Presidencia a otros organismos de la administración pública y expedir las disposiciones complementarias para modificar la estructura, objeto y funciones de las entidades que las reciban.

b. Adoptar la nomenclatura y clasificación de los empleos, las escalas de remuneración correspondientes, y el régimen prestacio-

NORMATIVIDAD

nal de los empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

c. Expedir el régimen especial en materia presupuestal, fiscal, administrativo y contractual del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

d. Revisar y señalar las funciones que puede delegar el Presidente de la República como suprema autoridad administrativa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 135 de la Constitución Política.

ARTICULO 5º. Autorízase al Gobierno Nacional para abrir los créditos y efectuar los traslados presupuestales indispensables para el cumplimiento de la presente Ley.

ARTICULO 6º. Esta Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.E., a 28 de diciembre de mil novecientos noventa (1990).

El Presidente del Honorable Senado de la República,
(Fdo.) **AURELIO IRAGORRI HORMAZA**

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,
(Fdo.) **HERNAN BERDUGO BERDUGO**

El Secretario General del Honorable Senado de la República,
(Fdo.) **CRISPIN VILLAZON DE ARMAS**

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,
(Fdo.) **SILVERIO SALCEDO MOSQUERA**

REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLIQUESE Y EJECUTESE

Dado en Bogotá, D.E., a 28 de Diciembre de 1990

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Gobierno,
(Fdo.) **HUMBERTO DE LA CALLE LOMBANA**

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
(Fdo.) **RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ**

El Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,
(Fdo.) **FABIO VILLEGAS RAMIREZ**

El Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ**



"Por el cual se modifica parcialmente la Ley 202 de 1936"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el literal (d) del artículo 4 de la Ley 55 de 1990,

DECRETA :

ARTICULO 1º. Modifícase el literal (b) del artículo 1º de la Ley 202 de 1936, el cual quedará así:

"b) La de nombrar y remover las personas que deban desempeñar cualesquiera empleos nacionales, con excepción de los Ministros del Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Viceministros, Subjefes de Departamento Administrativo, Consejeros del Presidente de la República, Secretarios de la Presidencia de la República, Secretario Privado del Presidente de la República, Secretarios Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos, Subsecretario General de la Presidencia de la República, Superintendentes, Superintendentes delegados, Gerentes, Directores o Presidentes de Establecimientos Públicos y Empresas Industriales y Comerciales del Estado; demás agentes suyos en entidades descentralizadas, representantes de la Nación, así como sus suplentes, en las juntas o consejos directivos de las entidades descentralizadas; Agentes Diplomáticos y Consulares, Gobernadores, Intendentes, Comisarios, jefes y oficiales del Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Policía Nacional".

ARTICULO 2º. Este decreto rige a partir de la fecha de su publicación, modifica el literal (b) del artículo 1º de la Ley 202 de 1936 y las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá a 20 de junio de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,
(Fdo.) **FABIO VILLEGAS RAMIREZ**

DECRETO

1680

Julio 3 de 1991

"Por el cual se reorganiza el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 4º de la Ley 55 de 1990,

DECRETA :

I. DEL OBJETO, LA NATURALEZA ESPECIAL Y LA ESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

ARTICULO 1º. DEL OBJETO

Corresponde al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República asistir al Presidente de la República en el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y prestarle el apoyo administrativo y los demás servicios necesarios para dicho fin.

ARTICULO 2º. DE LA NATURALEZA ESPECIAL

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 55 de 1990, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República tendrá una naturaleza especial y, en consecuencia, una estructura y una nomenclatura de sus dependencias y empleos acordes con ella. También tendrá regímenes especiales en materias presupuestal, fiscal, administrativa, contractual, salarial y prestacional, para cumplir con el objeto y funciones a él asignadas.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República tendrá como denominación abreviada la de "Presidencia de la República".

ARTICULO 3º. DE LA ESTRUCTURA ORGANICA

La estructura orgánica del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República será la siguiente:

1. Despacho del Presidente
 - 1.1 Despacho de la Primera Dama
 - 1.2 Consejerías del Presidente
 - 1.3 Casa Militar
2. Despacho del Jefe del Departamento
 - 2.1 Secretarías de la Presidencia de la República
 - 2.2 Direcciones de Programas Presidenciales
3. Despacho del Subjefe del Departamento
 - 3.1 Area de Recursos Humanos
 - 3.2 Area de Informática
 - 3.3 Area Administrativa y Financiera
4. Organos de Consulta, Asesoría y Coordinación

ARTICULO 4º. DEL DESPACHO DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

La Dirección del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República corresponderá al Jefe del Departamento, quien la ejercerá conforme a las instrucciones que reciba del Presidente de la República y con la inmediata colaboración del Subjefe.

De conformidad con lo dispuesto en el decreto-ley 1050 de 1968, el Jefe del Departamento Administrativo tendrá la categoría y funciones dispuestas para los Ministros.

Para todos los efectos a que hubiere lugar, el Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República hará las veces de Secretario General de la Presidencia de la República.

ARTICULO 5º. DE LAS FUNCIONES DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO

Además de las previstas en el decreto-ley 1050 de 1968, el Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República cumplirá las siguientes funciones:

a) Asistir al Presidente de la República en la distribución de los negocios y en la coordinación de las actividades de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Establecimientos Públicos y demás organismos y entidades administrativas.

b) Presentar a consideración del Presidente de la República los asuntos provenientes de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Establecimientos Públicos y demás organismos de la administración, cuando según la Constitución y la ley fueren de competencia presidencial.

c) Asistir al Presidente de la República en el ejercicio de las funciones que le corresponde en relación con el Congreso, la administración de justicia y demás organismos o autoridades a que se refiere la Constitución Política.

d) Servir de enlace entre la Presidencia y las Secretarías de las Cámaras Legislativas.

e) Someter a la aprobación del Presidente de la República los proyectos de decretos, resoluciones, contratos y demás actos o documentos que lo requieran.

f) Estudiar los asuntos que le asigne el Presidente, atender las audiencias que le indique y representarlo en los actos que le señale.

g) Asistir al Consejo de Ministros.

h) Vigilar el cumplimiento de las decisiones que se adopten por el Presidente.

i) Ejercer bajo su responsabilidad las funciones que le delegue el Presidente de la República conforme a la ley.

j) Firmar los decretos y resoluciones concernientes a la Presidencia de la República.

k) Suscribir a nombre de la Nación los contratos relativos a asuntos propios de la Presidencia de la República, conforme a la ley, a los actos de delegación y a las demás normas pertinentes.

l) Las demás que le asigne la ley, o que ésta no atribuya expresamente a otro cargo de la Presidencia de la República.

ARTICULO 6º. DEL DESPACHO DE LA PRIMERA DAMA.

Este tendrá a su cargo el desarrollo de funciones de apoyo administrativo y asistencia a la Primera Dama de la Nación en las actividades que estime conveniente emprender.

ARTICULO 7º. DE LAS CONSEJERIAS Y SECRETARIAS

Las Consejerías del Presidente de la República están encargadas de asistir al Presidente en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales.

Las Secretarías de la Presidencia de la República prestarán

NORMATIVIDAD

el apoyo institucional y administrativo que requiera el Presidente de la República para el cabal ejercicio de sus atribuciones.

ARTICULO 8º. DE LA CASA MILITAR

Son funciones de la Casa Militar:

- a) Prestar la colaboración requerida para la Seguridad del Presidente de la República y de su familia.
- b) Tramitar, en coordinación con la dependencia correspondiente las audiencias y demás asuntos que deban ser tratados con el Presidente por miembros de las fuerzas armadas.
- c) Colaborar en la coordinación del protocolo de la Presidencia de la República.
- d) Responder porque las guardias militares que se monten en las residencias permanentes u ocasionales del Presidente de la República o en los lugares a donde éste se desplace dentro del territorio nacional, cumplan las decisiones que tome el Consejero o Secretario encargado de la seguridad del Presidente y de su familia.
- e) Las demás que por la naturaleza de la dependencia le encomiende el Presidente.

ARTICULO 9º. DE LAS DIRECCIONES DE PROGRAMAS PRESIDENCIALES

Las Direcciones de Programas Presidenciales cumplirán funciones de orientación, coordinación, supervisión y ejecución de programas que por sus singulares características considere el Presidente que temporalmente deban realizarse por intermedio o bajo la dirección inmediata de la Presidencia de la República.

ARTICULO 10º. DEL SUBJEFE DEL DEPARTAMENTO

Además de las señaladas para los Subjefes de Departamento Administrativo por el decreto-ley 1050 de 1968, el Subjefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República cumplirá las siguientes funciones:

- a) Coordinar y controlar las actividades de apoyo administrativo y financiero, de informática y de recursos humanos que demande la Presidencia de la República, conforme a las instrucciones del Jefe del Departamento.
- b) Preparar y firmar las resoluciones del Departamento.
- c) Expedir copias auténticas de los documentos cuyos originales reposen en los archivos de la Presidencia y no fueren reservados.
- d) Asistir a los consejos, juntas, y, en general, a las reuniones de carácter oficial que determine el Jefe del Departamento.
- e) Tramitar la correspondencia general de la Presidencia de la República.
- f) Conservar bajo su custodia el archivo general de la Presidencia de la República.
- g) Proyectar los actos de asignación de funciones a los empleados de la Presidencia de la República.
- h) Las demás que le asigne el Jefe del Departamento Administrativo y las que correspondan a la naturaleza de su cargo.

PARAGRAFO. Para todos los efectos en los que se hace mención al Subsecretario General de la Presidencia de la República, se entenderá que se refiere al Subjefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

ARTICULO 11. DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

Son funciones del área de recursos humanos:

- a) Proponer políticas, planes y programas relacionados con la administración del personal, en coordinación con las demás dependencias.

- b) Dirigir, evaluar y controlar los procesos inherentes a la administración del personal que requiera la Presidencia de la República.
- c) Las demás que correspondan con la naturaleza de la dependencia.

ARTICULO 12. DEL AREA DE INFORMATICA

Son funciones del Area de Informática:

- a) Proponer planes, programas y proyectos para el manejo, análisis y desarrollo informático de la Presidencia de la República, orientar su ejecución y controlar y evaluar el cumplimiento de los mismos.
- b) Propiciar el desarrollo de sistemas que faciliten la adopción de decisiones por el Presidente de la República.
- c) Prestar apoyo en materia de sistemas a las diferentes dependencias de la Presidencia.
- d) Las demás que correspondan con la naturaleza de la dependencia.

ARTICULO 13. DEL AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Son funciones del área administrativa y financiera:

- a) Proponer políticas, planes y programas relacionados con el manejo presupuestal y financiero y los servicios administrativos, en coordinación con las demás dependencias.
- b) Dirigir, evaluar y controlar los procesos inherentes a la gestión financiera y a los servicios administrativos que requiera la Presidencia de la República.
- c) Las demás que correspondan con la naturaleza de la dependencia.

ARTICULO 14. DE LOS ORGANOS DE CONSULTA, ASESORIA Y COORDINACION

De conformidad con la Constitución y la ley, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República podrá crear órganos de consulta, asesoría y coordinación.

ARTICULO 15. DE LAS UNIDADES Y GRUPOS DE TRABAJO

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, tendrá unidades, que podrán ser principales o auxiliares, así como grupos de trabajo que cumplirán funciones de apoyo técnico y administrativo. También tendrá grupos de trabajo encargados de asistir a los Consejeros del Presidente, Secretarios de la Presidencia, Directores de Programas Presidenciales y al Despacho de la Primera Dama, en el cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO 16. DE LOS CONSEJEROS, SECRETARIOS Y DIRECTORES DE PROGRAMAS PRESIDENCIALES

El Gobierno Nacional podrá en todo tiempo crear, fusionar o suprimir los empleos de Consejero del Presidente de la República, Secretarios de la Presidencia o Directores de Programas Presidenciales, así como asignarles funciones y grupos de trabajo que estarán bajo su dirección inmediata.

ARTICULO 17. DE LA CREACION Y SUPRESION DE EMPLEOS

De conformidad con la Constitución Política y en atención a la naturaleza especial de la Presidencia de la República y a las necesidades del servicio, el Gobierno podrá crear, fusionar o suprimir empleos dentro de la nomenclatura y clasificación de éstos, de las escalas de remuneración y del régimen prestacional especial para los empleados de la Presidencia de la República, sin sujeción a las normas legales y trámites de carácter general que existan para el efecto y de acuerdo con la apropiación que determine la ley de Presupuesto para cada vigencia.

NORMATIVIDAD

vos de las empresas industriales y comerciales del Estado y de las sociedades de economía mixta sometidas al régimen de dichas empresas, autorizar remuneraciones y prestaciones para los trabajadores oficiales de la respectiva entidad que anualmente excedan lo percibido por el representante legal de la misma.

ARTICULO CUARTO. Esta Ley rige desde la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá, D.E., a 28 de diciembre de 1990

El Presidente del H. Senado de la República, (Fdo.) AURELIO IRAGORRI HORMAZA

El Presidente de la H. Cámara de Representantes, (Fdo.) HERNAN BERDUGO BERDUGO

El Secretario General del H. Senado de la República, (Fdo.) CRISPIN VILLAZON DE ARMAS

El Secretario General de la H. Cámara de Representantes, (Fdo.) SILVERIO SALCEDO MOSQUERA

REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLIQUESE Y EJECUTESE

Diciembre 28 de 1990

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público, (Fdo.) RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, (Fdo.) FRANCISCO POSADA DE LA PENA

El Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil, (Fdo.) CARLOS HUMBERO ISAZA RODRIGUEZ



"Por el cual se establecen sistemas especiales de retiro del servicio mediante compensación pecuniaria y se dictan otras disposiciones".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades extraordinarias conferidas por el numeral 1º del artículo 2º de la Ley 60 de 1990,

DECRETA:

CAPITULO I

ARTICULO 1º. Campo de Aplicación

Las normas del presente decreto serán aplicables a los

empleados o funcionarios de las distintas ramas y organismos del poder público, así: La Rama Ejecutiva, los empleados del Congreso Nacional, la Rama Jurisdiccional, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, y la Registraduría Nacional del Estado Civil.

PARAGRAFO. Este decreto no se aplicará al personal de las Fuerzas Militares, a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional, al personal de la Policía Nacional, a los empleados civiles al servicio de la misma, y a los trabajadores oficiales.

ARTICULO 2º. Causales de retiro del servicio

Establécense como nuevas causales de retiro del servicio las siguientes: insubsistencia con indemnización y retiro voluntario mediante bonificación, las cuales implican la cesación definitiva en el ejercicio de funciones públicas, y se aplicarán a los empleados o funcionarios amparados por derechos de carrera, inscritos o en período de prueba, y a los de libre nombramiento y remoción, según se determina más adelante.

CAPITULO II

INSUBSISTENCIA CON INDEMNIZACION

ARTICULO 3º. Naturaleza

El nominador podrá en cualquier tiempo declarar la insubsistencia del nombramiento de un funcionario amparado por derechos de carrera, siempre y cuando medie la indemnización prevista en este Decreto.

Para todos los efectos se entenderá que el retiro del servicio mediante la declaratoria de insubsistencia no constituye una sanción para el empleado o funcionario, y que la indemnización pecuniaria compensa los derechos de carrera.

ARTICULO 4º. Procedencia de la insubsistencia con indemnización

Podrá declararse la insubsistencia de los nombramientos del personal amparado por derechos de carrera en las siguientes circunstancias:

- a. Cuando mediante un proceso disciplinario al empleado o funcionario le haya sido impuesta sanción de multa o de suspensión en el ejercicio del cargo.
b. Cuando el empleado o funcionario obtuviere una o varias calificaciones deficientes que no dieran lugar a la declaratoria de insubsistencia por calificación de servicios.
c. Cuando el empleado o funcionario no satisfaga totalmente las necesidades o requerimientos técnicos o administrativos del servicio.
d. Cuando se hubiere incurrido en irregularidades en el proceso de selección o de inscripción en la carrera, que hubieren culminado con nombramiento en período de prueba, escalafonamiento o ascenso.
e. Dentro de un Plan Colectivo de Retiro Compensado.

ARTICULO 5º. Monto de la indemnización

Cuando se declare la insubsistencia del nombramiento de un empleado o funcionario amparado por derechos de carrera, el Estado pagará por concepto de indemnización:

- a. Cuando el empleado o funcionario tuviere un tiempo de servicios menor de diez (10) años en la respectiva entidad: un mes (1) de

salario básico por cada año de servicios, continuos o discontinuos, y proporcionalmente por meses completos.

b. Cuando el empleado o funcionario tuviere un tiempo de servicios entre diez (10) y veinte (20) años en la respectiva entidad: un mes (1) y diez (10) días de salario básico, por cada año de servicios continuos o discontinuos, y proporcionalmente por meses completos.

c. Cuando el empleado o funcionario tuviere un tiempo de servicios mayor de veinte (20) años en la respectiva entidad, la liquidación se efectuará conforme al numeral anterior hasta los veinte (20) años; en adelante, se liquidará un mes (1) de salario básico por cada año subsiguiente de servicios.

ARTICULO 6º. Requisitos

En el acto administrativo por el cual el nominador declare la insubsistencia deberá ordenarse el pago de la indemnización respectiva conforme a lo dispuesto en el presente decreto, para lo cual bastará con que se exprese la orden de pago; contra este acto no procederá recurso alguno. Con base en este acto administrativo, la dependencia competente elaborará el respectivo acto de liquidación.

CAPITULO III

PLANES COLECTIVOS DE RETIRO COMPENSADO

ARTICULO 7º. Naturaleza

Las entidades de que trata el artículo 1º del presente decreto podrán adoptar Planes Colectivos de Retiro Compensado en desarrollo de programas de personal, aplicables a toda la entidad u organismo o a determinadas áreas de la misma, y dirigidos al personal bien sea de carrera o de libre nombramiento y remoción. De igual manera, deberán elaborar tales planes cuando el Consejo Superior de Política Fiscal, CONFIS, así lo determine, previo acuerdo con el Ministro o Jefe de Departamento Administrativo del cual dependa la entidad.

Tales planes podrán conformarse en las modalidades de Voluntario o Mixto. Un Plan Colectivo de Retiro Compensado será Voluntario cuando dentro del plan sólo se prevea el uso del Retiro Voluntario mediante Bonificación; y será Mixto, aquel en el cual el nominador podrá optar por declarar la insubsistencia o abstenerse de hacerlo.

ARTICULO 8º. Características de los Planes Colectivos de Retiro Compensado

Los Planes Colectivos de Retiro Compensado deberán contener una invitación en la cual se indicará:

- a. La modalidad del plan.
- b. Los niveles de los empleos, y las dependencias de la entidad a los que dicho plan se extiende.
- c. El plazo durante el cual podrán los empleados o funcionarios presentar sus solicitudes de retiro, y el plazo de que gozará el nominador para aceptarlas.
- d. El término durante el cual el nominador podrá declarar las insubsistencias, cuando sea el caso.
- e. El monto, forma y condiciones en que se pagarán las indemnizaciones o bonificaciones, con sujeción a los límites previstos en este Decreto.

Además los Planes Colectivos de Retiro Compensado deberán contemplar los siguientes aspectos:

- a. Un programa que fije la política de la entidad en materia de personal.

- b. Un estudio de costo - beneficio del plan.

ARTICULO 9º. Aprobación de los Planes Colectivos de Retiro Compensado

Los Planes Colectivos de Retiro Compensado requerirán, para cada entidad, de la aprobación previa del Consejo Superior de Política Fiscal, CONFIS, en lo referente a las modificaciones en los rubros de gastos de funcionamiento o inversión que se producirán con el plan, y a la conveniencia fiscal y financiera del mismo.

Igualmente, cuando estos Planes impliquen modificaciones a las plantas de personal, éstas deberán ser aprobadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

ARTICULO 10º. Financiación de los Planes Colectivos de Retiro Compensado

Las entidades podrán financiar sus Planes Colectivos de Retiro Compensado con la venta de activos improductivos, con el valor presupuestado en la respectiva vigencia fiscal para el pago de servicios personales, o con los demás recursos que se les asignen para ese efecto en el Presupuesto General de la Nación.

En todo caso la venta de los activos improductivos no incluye aquellos bienes dados de baja que conforme a las disposiciones legales vigentes deben traspasarse al Fondo Nacional de Bienestar Social o a otras entidades.

Sección 1a.

RETIRO VOLUNTARIO MEDIANTE BONIFICACION

ARTICULO 11. Naturaleza

Los empleados o funcionarios de carrera o de libre nombramiento y remoción podrán acogerse por voluntad propia a los Planes Colectivos de Retiro Compensado de que trata este Capítulo, presentando una solicitud de Retiro en la cual manifiesten su voluntad de separarse definitivamente del servicio acogiéndose al Plan propuesto por la respectiva entidad.

Para todos los efectos se entenderá que la solicitud de Retiro es una figura distinta e independiente de la renuncia, la cual sólo podrá presentarse dentro de los Planes Colectivos de Retiro Compensado.

PARAGRAFO. El nominador podrá abstenerse de aceptar las Solicitudes de Retiro presentadas por funcionarios o empleados contra los cuales se esté adelantando investigación disciplinaria.

ARTICULO 12. Monto de la bonificación

Cuando se acepte la solicitud de Retiro presentada por un funcionario o empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción dentro de un Plan Colectivo de Retiro Compensado, el Estado pagará a título de bonificación el valor que señale el plan correspondiente, el cual no podrá exceder en un 20% de la indemnización que corresponda de acuerdo con el artículo 5º de este Decreto ni ser inferior a la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, la bonificación que se señale en el respectivo plan deberá ser mayor para los funcionarios de carrera que la que se establezca para los de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 13º. Requisitos

En el acto administrativo mediante el cual se

acepte la Solicitud de Retiro presentada dentro de un Plan Colectivo de Retiro Compensado el nominador deberá determinar la fecha en que el retiro se hará efectivo, y ordenar el pago de la correspondiente bonificación conforme a lo dispuesto en el presente decreto; contra este acto no procederá recurso alguno. Con base en este acto administrativo, la dependencia competente elaborará el respectivo acto de liquidación.

**Sección 2a.
DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA
DENTRO DE LOS PLANES COLECTIVOS
DE RETIRO COMPENSADO**

ARTICULO 14. Indemnización

La declaratoria de insubsistencia de nombramiento de empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción dentro de los planes a que se refiere este Decreto, dará lugar al pago de una indemnización, fijada en el plan respectivo, la cual no podrá exceder de la indemnización que corresponda de acuerdo con el artículo 5º, sin que en ningún caso llegue a ser menor del 75% de la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, la indemnización que se señale en el respectivo plan deberá ser mayor para los funcionarios de carrera que la que se establezca para los de libre nombramiento y remoción.

**CAPITULO IV
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 15. Pago de las indemnizaciones o bonificaciones

El Estado pagará las indemnizaciones o bonificaciones a que se refiere este Decreto, en efectivo, por lo menos el valor de doce (12) meses de salario del respectivo empleado o funcionario. El excedente podrá cancelarse mediante la entrega de Títulos de Retiro cuyo plazo sea máximo de un (1) año para el equivalente hasta doce (12) meses de salario, y máximo de dos (2) años para el saldo.

El rendimiento de estos títulos en ningún caso será inferior a la Tasa variable DTF que señala el Banco de la República; las demás características y condiciones financieras de los mismos serán fijadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 16. Término para el pago de las indemnizaciones o bonificaciones

Las indemnizaciones o bonificaciones deberán ser canceladas dentro de los dos (2) meses siguientes la expedición del acto de liquidación de las mismas. En caso de retardo en el pago se causarán intereses a favor del funcionario o empleado retirado, equivalentes a la misma tasa mencionada en el artículo anterior, a partir de la fecha del acto de liquidación.

En todo caso el acto de liquidación deberá expedirse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al acto de retiro.

ARTICULO 17. Compatibilidad con las prestaciones sociales

La indemnización y la bonificación no constituyen factor de salario para ningún efecto legal. Su pago es compatible con el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario o empleado retirado.

ARTICULO 18. Efectos de la indemnización o de la bonificación

La indemnización y la bonificación constituyen una compensación del Estado al funcionario o empleado, por el retiro del servicio mediante la declaratoria de insubsistencia o el retiro voluntario mediante bonificación; por esta razón, su reconocimiento excluirá cualquiera otra reparación o compensación.

Como consecuencia de lo anterior, cuando quiera que se reconozca

indemnización por el retiro del servicio de un empleado de carrera se entenderá que se actúa dentro de las circunstancias contempladas en el presente decreto.

ARTICULO 19. Definición de Salario Básico

Para efectos del presente decreto se considera salario básico la asignación básica mensual que devengue el funcionario o empleado al momento del retiro, más los incrementos salariales por antigüedad o la prima de antigüedad, según el caso, la prima técnica, los gastos de representación, y los demás factores que perciba mensualmente el funcionario o empleado como retribución a sus servicios. En ningún caso se computarán los viáticos y las horas extras.

ARTICULO 20. Autorizaciones Presupuestales

El Gobierno Nacional queda autorizado para efectuar a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público las operaciones y trámites presupuestales que se requieran para la cumplida ejecución del presente decreto.

ARTICULO 21. Vigencia y derogatorias

El presente decreto rige a partir del 1o. de julio de 1991, previa su publicación y deroga las disposiciones, que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.E., a 27 de junio de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
(Fdo.) **RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ**

La Asesora del Consejo Superior, encargada de las funciones del Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) **FABIOLA OBANDO RAMIREZ**



"Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales, y se dictan otras disposiciones"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades extraordinarias conferidas por los numerales 2º y 3º del artículo 2º de la Ley 60 de 1990,

DECRETA:

**CAPITULO I
PRIMA TECNICA**

ARTICULO 1º. Definición y campo de aplicación
La Prima Técnica es un reconocimiento económico

NORMATIVIDAD

para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este Decreto.

Tendrán derecho a gozar de este estímulo, según se determina más adelante, los funcionarios o empleados de la Rama Ejecutiva del poder público.

ARTICULO 2º. Criterios para otorgar Prima Técnica

Para tener derecho a Prima Técnica serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios, siempre y cuando, en el primer caso, excedan de los requisitos establecidos para el cargo que desempeñe el funcionario o empleado:

- a. Título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de tres (3) años.
- b. Evaluación del desempeño.

PARAGRAFO 1º. Los requisitos contemplados en el literal a) podrán ser reemplazados por experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de seis (6) años.

PARAGRAFO 2º. La experiencia a que se refiere este artículo será calificada por el jefe de la entidad con base en la documentación que el funcionario acredite.

ARTICULO 3º. Niveles en los cuales se otorga Prima Técnica

Para tener derecho al disfrute de Prima Técnica con base en los requisitos de que trata el literal a. del artículo anterior, se requiere estar desempeñando un cargo en los niveles profesional, ejecutivo, asesor o directivo. La Prima Técnica con base en la evaluación del desempeño podrá asignarse en todos los niveles.

PARAGRAFO. En ningún caso podrá un funcionario o empleado disfrutar de más de una Prima Técnica.

ARTICULO 4º. Límites

La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado al que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno.

ARTICULO 5º. Competencia para asignar Prima Técnica

Será competente para asignar la Prima Técnica el jefe del organismo respectivo.

ARTICULO 6º. Procedimiento para la asignación de Prima Técnica

a. La solicitud deberá ser presentada en la oficina de personal del respectivo organismo, o la dependencia que haga sus veces, con la documentación que acredite los requisitos que se mencionan en el artículo 2º de este Decreto.

b. Una vez reunida la información, el Jefe de Personal o quien haga sus veces, verificará si el solicitante llena los requisitos previstos en los artículos precedentes, para lo cual contará con un término de dos (2) meses.

c. Si el candidato llenare los requisitos, el jefe del organismo correspondiente proferirá la resolución de asignación.

PARAGRAFO. En todo caso, la Prima Técnica sólo podrá otorgarse previa la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

ARTICULO 7º. Forma de pago, compatibilidad con los gastos de representación

La Prima Técnica asignada se pagará mensualmente, y es compatible con el derecho a percibir gastos de representación. La Prima Técnica constituirá factor de salario cuando se otorgue con base en los criterios de que trata el literal a. del artículo 2º del presente Decreto; y no constituirá factor salarial cuando se asigne con base en la evaluación del desempeño a que se refiere el literal b. del mismo artículo.

ARTICULO 8º. Temporalidad

El retiro del funcionario o empleado de la entidad en la cual presta sus servicios implica la pérdida de la Prima Técnica asignada. Igualmente se perderá cuando se imponga sanción disciplinaria de suspensión.

PARAGRAFO. La Prima Técnica en todo caso podrá ser revisada, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Cuando se asigne con base en la evaluación del desempeño se perderá si cesan los motivos por los cuales se asignó.

ARTICULO 9º. Otorgamiento de Prima Técnica en las entidades descentralizadas

Dentro de los límites consagrados en el presente decreto las entidades y organismos descentralizados de la Rama Ejecutiva, mediante resolución o acuerdo de sus Juntas, Consejos Directivos o Consejos Superiores, tomarán las medidas pertinentes para aplicar el régimen de Prima Técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten.

ARTICULO 10. Excepciones a la aplicación de este Capítulo

Lo dispuesto en los anteriores artículos no se aplicará:

a. A los empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que prestan sus servicios en el exterior.

b. Al personal docente de los distintos organismos de la Rama Ejecutiva, salvo las Universidades.

c. A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas, den-

tro de los cuales se recompensen pecuniariamente los factores aquí establecidos para asignar Prima Técnica.

d. Al personal de las Fuerzas Militares y a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional.

e. Al personal de la Policía Nacional y a los empleados civiles al servicio de la misma.

f. A los beneficiarios de la Prima Técnica de que tratan los Decretos Leyes 1016 y 1624 de 1991.

PARAGRAFO 1º. Los funcionarios o empleados que a la fecha de expedición de este Decreto tengan asignada Prima Técnica, continuarán disfrutándola en las condiciones que haya sido otorgada mientras permanezcan en el mismo cargo en la respectiva entidad.

PARAGRAFO 2º. La Prima Técnica de que trata el decreto Ley 1016 de 1991 para Directores Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos, se aplicará para los cargos equivalentes con diferente denominación que determine en los mismos organismos el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

CAPITULO 2

ESTIMULOS A LA EFICIENCIA

ARTICULO 11. Premio al mejor funcionario

Tendrá derecho a gozar de un estímulo a la eficiencia equivalente a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el sector oficial, quien sea designado como mejor funcionario del año por el Ministro o Jefe de Departamento Administrativo, para el respectivo sector administrativo, el Procurador General de la Nación, el Registrador Nacional del Estado Civil, el Contralor General de la República, o el Director Nacional de la Carrera Judicial.

Igualmente quien dentro del proceso de selección para mejor funcionario quede ubicado en segundo y tercer lugar, tendrá derecho a gozar de un premio a la eficiencia equivalente al valor de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes para el sector oficial.

Este estímulo se otorgará teniendo en cuenta el destacado desempeño en el ejercicio de funciones, se pagará por una sola vez en cada año, y su reconocimiento no constituye factor salarial.

ARTICULO 12. Requisitos

El estímulo mencionado en el artículo anterior se concederá en el mes de diciembre de cada año a los funcionarios o empleados que desempeñen el cargo de profesional especializado u otro de nivel inferior, o sus equivalentes, y con un tiempo de servicios en la entidad mínimo de un (1) año.

ARTICULO 13. Procedimiento para la selección

Los funcionarios podrán inscribirse o ser postulados ante la oficina de personal, o la dependencia que haga sus veces en cada entidad, hasta el 30 de octubre de cada año. El comité de que trata el Capítulo siguiente estudiará las diferentes inscripciones y propondrá al Ministro, Jefe de Departamento Administrativo, Procurador General de la Nación, Registrador Nacional del Estado Civil, Contralor General de la República, o Director Nacional de la Carrera Judicial, una terna de

funcionarios, indicando las razones para su postulación, con base en la cual se efectuará la designación del mejor funcionario del año en el respectivo sector administrativo. El acto de designación deberá contener las razones que motivaron la selección.

ARTICULO 14. Otorgamiento de otros estímulos

El Comité de que trata el Capítulo siguiente seleccionará siete (7) funcionarios adicionales para el respectivo sector administrativo, quienes tendrán derecho, dentro del año siguiente al de su designación, a disfrutar de estímulos especiales como reconocimiento a su desempeño, tales como prioridad para la asignación de becas de estudios por el ICETEX, y la posibilidad de que durante un año sus hijos disfruten de matrícula y pensión gratuita en los colegios y universidades oficiales.

CAPITULO 3

OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 15. Comité para la asignación de estímulos

En cada entidad se creará un comité para el estudio y concepto del otorgamiento de estímulos, conformado según lo determine el reglamento.

ARTICULO 16. Recursos

Contra las decisiones que se adopten en cumplimiento de este decreto o de sus reglamentos por las diferentes autoridades encargadas de su aplicación, no procederá recurso alguno.

ARTICULO 17. Vigencia y derogatorias

El presente decreto rige a partir del 1º de julio de 1991, previa su publicación, deroga los artículos 52, 53, 54, 55, 56 y 57 del Decreto Ley 1042 de 1978, los Decretos Leyes 189 de 1982, 37 de 1989, 063 de 1990, y las demás disposiciones que le sean contrarias, con excepción de los Decretos Leyes 1016 y 1624 de 1991.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE,

Dado en Bogotá, D.E., a 27 de junio de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
(Fdo.) RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ

El Ministro de Educación Nacional,
(Fdo.) ALFONSO VALDIVIESO SARMIENTO

La Asesora del Consejo Superior,
encargada de las funciones del Jefe del
Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) FABIOLA OBANDO RAMIREZ

NORMATIVIDAD

DECRETO

1663

Junio 27 de 1991

"Por el cual se establecen estímulos para el personal de empleados públicos docentes de la Universidad Nacional de Colombia"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el numeral 2º del artículo 2º de la Ley 60 de 1990

DECRETA:

ARTICULO 1º. El presente decreto establece y regula algunos estímulos para el personal de empleados públicos docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sin perjuicio de las distinciones académicas y estímulos ya reconocidos o que se reconozcan estatutariamente.

ARTICULO 2º. Se concederá anualmente a los profesores distinguidos por su docencia excepcional, un estímulo equivalente a diez (10) salarios mínimos mensuales legales.

PARAGRAFO. El número de docentes distinguidos con este estímulo no podrá exceder del cinco por ciento (5%) del total de profesores de carrera de la planta de personal docente de la Universidad.

ARTICULO 3º. Anualmente el Consejo Superior Universitario seleccionará los veinte (20) mejores proyectos de extensión solidaria adelantados por los docentes de la Universidad, a cuyos directores otorgará un estímulo equivalente a quince (15) salarios mínimos mensuales legales.

PARAGRAFO. Entiéndese por proyectos de inversión solidaria aquellas actividades de carácter docente, investigativo o profesional que buscan el mejoramiento del bienestar de la comunidad.

ARTICULO 4º. Créase la Orden GERARDO MOLINA como un reconocimiento al docente de la Universidad Nacional de Colombia que con su desempeño haya contribuido excepcionalmente con el desarrollo de la Universidad y las funciones que le son propias.

Esta Orden se otorgará anualmente por el Consejo Superior Universitario y será equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales.

ARTICULO 5º. El Consejo Superior Universitario establecerá mediante acuerdo, los requisitos, criterios y procedimientos para el otorgamiento de los estímulos de que trata el presente Decreto.

ARTICULO 6º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.E., a 27 de junio de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
(Fdo.) RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ

El Ministro de Educación Nacional,
(Fdo.) ALFONSO VALDIVIESO SARMIENTO

La Asesora del Consejo Superior, encargada de las funciones del Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) FABIOLA OBANDO RAMIREZ

DECRETO

1666

Junio 28 de 1991

"Por el cual se dictan disposiciones sobre comisiones en el exterior"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 120 de la Constitución Política,

DECRETA:

ARTICULO 1º. Las normas del presente decreto se aplican a los empleados públicos de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Sociedades de Economía Mixta asimiladas al régimen legal aplicable a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado del Orden Nacional, así como a los miembros de las Juntas o Consejos Directivos o Superiores de Entidades Descentralizadas del Orden Nacional que tengan la calidad de empleados públicos.

ARTICULO 2º. A partir de la fecha de vigencia del presente decreto las comisiones al exterior de los empleados del sector central y de Entidades Descentralizadas que reciben aportes del Presupuesto Nacional, serán conferidas mediante resolución suscrita por el Ministro o Jefe del Departamento Administrativo al cual pertenezca el empleado o al cual se halle adscrito o vinculado el respectivo organismo, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal correspondiente. Este último requisito no se exigirá, cuando la comisión no demande erogación del Tesoro.

En todo caso, cuando el funcionario comisionado sea un Ministro o Jefe de Departamento Administrativo, la comisión se conferirá mediante decreto ejecutivo.

NORMATIVIDAD

Los actos que autoricen comisiones señalarán los viáticos aprobados de conformidad con las disposiciones legales e indicarán el término de duración de las mismas, así como la persona o entidad que sufragará los pasajes cuando a ello hubiere lugar.

ARTICULO 3º. Las comisiones en el exterior tendrán un término de duración, igual al del congreso, ceremonia o reunión a la cual se pretenda asistir, más uno de ida y otro de regreso, salvo en los casos en que quien autoriza la comisión de servicios, considere que éstos no son suficientes para el desplazamiento al sitio donde deba cumplirse y su regreso al país, en cuyo caso podrá autorizar el término mínimo que considere necesario.

ARTICULO 4º. Las comisiones en el exterior que se otorguen a empleados públicos pertenecientes a Entidades Descentralizadas, que no reciben aporte del Presupuesto Nacional, o a Instituciones Financieras nacionalizadas, deberán ser autorizadas previamente por la Junta o Consejo Directivo o Superior, con el voto favorable de su Presidente. Serán conferidas mediante resolución suscrita por el Ministro o Jefe de Departamento Administrativo al cual pertenezca el empleado o al cual se halle adscrito o vinculado el respectivo organismo, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal correspondiente, cuando a ello haya lugar.

Las comisiones que deban cumplirse con el fin de preparar o acompañar al Presidente de la República en las visitas que realice en el exterior, sólo requerirán la autorización del Gerente, Presidente o Director de la Entidad respectiva, previa acreditación de la disponibilidad presupuestal.

ARTICULO 5º. Las comisiones de servicio de los empleados públicos del orden nacional, que tengan por objeto la asistencia a conferencias, congresos o reuniones de carácter internacional de organismos o entidades de las cuales Colombia haga parte, deberán ser autorizadas por el Ministro de Relaciones Exteriores. Las que tengan por objeto negociar o gestionar empréstitos requerirán de la autorización del Ministro de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 6º. Ningún empleado público podrá ofrecer a Colombia como sede de evento internacional, ni aprobar aumento en las cuotas que le correspondan al país en organismos internacionales, a menos que exista autorización previa y expresa del Ministro de Relaciones Exteriores, del Ministro de Hacienda y Crédito Público y del Ministro o Jefe del Departamento Administrativo del cual dependa.

ARTICULO 7º. En ningún caso a las personas que se les otorgue comisión de servicio, de conformidad con las presentes disposiciones, se les podrá fijar gastos de representación.

A los comisionados sólo se les podrá suministrar pasajes aéreos, marítimos o terrestres de clase económica. Se exceptúa a los Ministros del Despacho y Jefes de Departamento Administrativo, y a aquellos funcionarios que a juicio del Ministro del ramo o del Jefe del Departamento Administrativo, en razón de su investidura y del objeto de la comisión deban viajar en primera clase. En este último caso se debe informar al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las razones de la excepción.

ARTICULO 8º. Se podrá conferir comisión de estudios en el exterior al empleado público que tenga por lo menos un (1) año continuo de servicios en la respectiva entidad, y para tal efecto, además de las autorizaciones de la Junta, Consejo Directivo o Superior, respectivos, cuando a ello haya lugar, deberán cumplirse los siguientes requisitos, sin excepción:

- Convenio mediante el cual el comisionado se compromete a

prestar sus servicios a la entidad por el doble del tiempo de duración de la comisión, y

- Póliza de Garantía de Cumplimiento por el término señalado en el aparte anterior y un (1) mes más, y por el cincuenta por ciento (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la entidad con ocasión de la comisión de estudios y los sueldos que el funcionario pueda devengar durante el transcurso de su permanencia en el exterior.

Cada Ministerio o Departamento Administrativo determinará la manera de acreditar el cumplimiento de las condiciones y requisitos, así como la ejecución de las respectivas comisiones.

El plazo de la comisión de estudios no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces, siempre que se trate de obtener título académico y previa comprobación del buen rendimiento del comisionado, debidamente acreditada con los certificados del respectivo Centro Académico.

Cuando se trate de obtener título académico de especialización científica o médica la prórroga a que se refiere el presente artículo podrá otorgarse hasta por tres (3) veces, bajo las mismas condiciones contempladas en el inciso anterior.

ARTICULO 9º. A la solicitud de autorización de comisión de estudios en el exterior deberá acompañarse concepto favorable del ICETEX, cuando se trate de beca otorgada a través de dicho organismo.

ARTICULO 10. El comisionado podrá recibir su sueldo, pasajes aéreos, marítimos o terrestres de clase económica y cualquier otro auxilio pactado en convenios que haya suscrito la entidad a la cual pertenezca el funcionario.

En ninguna comisión de estudios en el exterior podrán reconocerse viáticos.

En aquellas entidades que en virtud de la índole eminentemente técnica de sus funciones deba enviar a sus funcionarios a recibir capacitación en el exterior, el Jefe del organismo podrá otorgar el auxilio de viaje en la cuantía que estime pertinente, previa autorización de la Junta o Consejo Directivo Superior, cuando a ello hubiere lugar.

ARTICULO 11. No se podrán expedir decretos o resoluciones para autorizar comisiones que se hubieren efectuado sin el cumplimiento de los requisitos legales.

El desconocimiento de esta prohibición hará incurrir al funcionario en falta disciplinaria.

ARTICULO 12. Las normas de este decreto se aplicarán sin perjuicio del permiso previsto en el artículo 66 y numeral 16 del artículo 120 de la Constitución Política.

ARTICULO 13. Las normas de este decreto no se aplican a la Rama Legislativa, la Rama Jurisdiccional, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, la Registraduría Nacional del Estado Civil, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, ni a las comisiones de que trata el Decreto 584 de 1991, las cuales se regulan por sus normas especiales.

ARTICULO 14. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga los decretos 2632 de 1988, 838 de 1989, 2099 de 1990 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.E. a 28 de junio de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO 

NORMATIVIDAD

El Ministro de Relaciones Exteriores,
(Fdo.) LUIS FERNANDO JARAMILLO CORREA

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
(Fdo.) RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ

El Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,
(Fdo.) FABIO VILLEGAS RAMIREZ

DECRETO

1679

Julio 3 de 1991

"Por el cual se delega en los Ministros y Jefes de Departamento Administrativo la función nominadora y algunas facultades relacionadas con situaciones administrativas del Ministerio Público y de las Ramas Ejecutiva y Jurisdiccional".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 135 de la Constitución Política y el artículo 1º del Decreto Extraordinario 1588 del 20 de junio de 1991,

DECRETA :

ARTICULO 1º. Delégase en los Ministros y Jefes de Departamento Administrativo, las funciones de declarar y proveer las vacancias definitivas de los empleos nacionales que se produzcan en sus Ministerios y Departamentos Administrativos, con excepción de los cargos de Viceministro, Subjefe de Departamento Administrativo, Consejero y Secretario Privado del Presidente de la República, Secretario y Subsecretario de la Presidencia de la República, Secretario General de Ministerios y Departamentos Administrativos, Superintendente, Superintendente delegado, Gerente, Director o Presidente de Establecimiento Público y Empresas Industriales y Comerciales del Estado; agentes, representantes y suplentes del Presidente y de la Nación en entidades descentralizadas y en juntas o consejos directivos de dichas entidades; Agentes Diplomáticos y Consulares, jefes y oficiales del Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Policía Nacional.

ARTICULO 2º. Delégase en los Ministros y Jefes de Departamento Administrativo, las funciones de declarar y proveer las vacancias temporales que se presenten en sus Ministerios y Departamentos Administrativos, cualquiera que sea la causa que las produzca, salvo los empleos de Viceministro, Subjefe de Departamento Administrativo, Consejero y Secretario Privado del Presidente de la República, Secretario y Subsecretario General de la Presidencia de la República y Secretario General.

ARTICULO 3º. Delégase en los Ministros y Jefes de Departamento Administrativo la facultad de declarar y proveer las vacancias temporales que se presenten en los cargos de Superintendentes, Superintendentes Delegados, Gerentes, Directores, Presidentes o Rectores de Establecimientos Públicos y Empresas Industriales y Comerciales del Estado y

Sociedades de Economía Mixta cuyo nombramiento sea de competencia del Presidente de la República.

ARTICULO 4º. La provisión de los empleos públicos que ejerzan funcionarios colombianos en el exterior, se hará mediante Decreto Ejecutivo.

Los auxiliares administrativos y los auxiliares generales de las embajadas, misiones permanentes y consulados serán nombrados por resolución que firmarán el Ministro de Relaciones Exteriores y el Secretario General del mismo Ministerio.

ARTICULO 5º. Delégase en el Ministro de Defensa Nacional la facultad de decidir mediante resolución, las situaciones previstas en los estatutos de carrera de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, cuando su determinación, por mandato legal, corresponda al Presidente de la República, excepto las relacionadas con Oficiales a partir del grado de Coronel o Capitán de Navío, ascensos de Oficiales, retiros de Oficiales por voluntad del Gobierno o por llamamiento a calificar servicios y las separaciones absolutas de Oficiales.

ARTICULO 6º. Delégase en el Ministro de Justicia la facultad de declarar y proveer las vacancias temporales que por licencias, permisos o vacaciones se produzcan en la Rama Jurisdiccional y el Ministerio Público y que por mandato legal deban ser decididas por el Presidente de la República.

ARTICULO 7º. Delégase en los Ministros y Jefes de Departamento Administrativo la facultad de dar posesión a los miembros de las Juntas Directivas de las Entidades Descentralizadas del orden nacional, cuando por ley o estatutos dicha posesión deba surtirse ante el Presidente de la República.

Igualmente delégase en el Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República la facultad de dar posesión a los funcionarios que hayan sido designados para ejercer el empleo, por encargo, en aquellos casos en que la posesión del titular deba surtirse ante el Presidente de la República.

Asimismo delégase en el Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República la facultad de dar posesión a los funcionarios de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público que fueren designados en interinidad, en aquellos eventos en que la posesión del titular deba efectuarse ante el Presidente de la República.

ARTICULO 8º. Este decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga el decreto 406 de 1989 y las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, a 3 de julio de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Relaciones Exteriores,
(Fdo.) LUIS FERNANDO JARAMILLO CORREA

El Ministro de Justicia,
(Fdo.) JAIME GIRALDO ANGEL

El Ministro de Defensa Nacional,
(Fdo.) General OSCAR BOTERO RESTREPO

El Jefe del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,
(Fdo.) FABIO VILLEGAS RAMIREZ

El Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ

NORMATIVIDAD

DECRETO 1929 Agosto 8 de 1991

"Por el cual se delega en los Ministros y Directores de Departamentos Administrativos la facultad de celebrar contratos a nombre de la Nación".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 211 de la Constitución Política y en desarrollo del decreto extraordinario No. 1685 del 3 de Julio de 1991,

DECRETA:

ARTICULO 1º. Delégase en los Ministros y Directores de Departamentos Administrativos, la facultad de celebrar contratos en nombre de la nación, sin sujeción a su cuantía ni a su naturaleza.

Se exceptúan de esta disposición los contratos de empréstito externo que celebre la nación.

ARTICULO 2º. Delégase en el Ministro de Hacienda y Crédito Público, la facultad de celebrar los contratos de empréstito externo de la nación, previstos en el capítulo 17 del título VIII del decreto extraordinario 222 de 1983, cuando su cuantía no exceda de cincuenta millones de dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50'000.000) o su equivalente en otra moneda extranjera.

Cuando se trate de contratos de empréstito externo con destinación específica, y su cuantía no exceda de cincuenta millones de dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50'000.000) o su equivalente en otra moneda extranjera, los mismos serán suscritos por el Ministro o Director de Departamento Administrativo que corresponda, previa aprobación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Esta facultad comprende la de suscribir los avales y garantías que se requieran.

ARTICULO 3º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga el decreto 402 de 1983 y demás normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D.C., a 8 de Agosto de 1991

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Secretario Jurídico del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, encargado de las funciones del Despacho del Director.

(Fdo.) **FERNANDO BRITO RUIZ**



DECRETO 2100 Septiembre 6 de 1991

"Por el cual se reglamenta el decreto ley 1660 de 1991".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de la facultad que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política,

DECRETA:

ARTICULO 1º. CAMPO DE APLICACION

Las normas del presente decreto serán aplicables a los empleados o funcionarios de las distintas ramas y organismos del poder público, así: la Rama Ejecutiva, los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República y la Registraduría Nacional del Estado Civil.

También se aplicarán a los empleados o funcionarios de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados.

PARAGRAFO. No se aplicarán al personal de las Fuerzas Militares, a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional, al personal de la Policía Nacional, a los empleados civiles al servicio de la misma y a los trabajadores oficiales.

ARTICULO 2º. COMPATIBILIDAD CON EL EJERCICIO POSTERIOR DE FUNCIONES PUBLICAS

La declaratoria de insubsistencia con indemnización y el retiro voluntario mediante bonificación, aplicables a los empleados o funcionarios de que trata el artículo 1º de este decreto, amparados por derechos de carrera, inscritos o en período de prueba y de libre nombramiento y remoción, en los términos del presente decreto, no constituyen inhabilidad o impedimento para el ejercicio posterior de funciones públicas.

En consecuencia, la cesación en el ejercicio de funciones de que trata el artículo 2º del decreto 1660 de 1991 sólo se refiere al cese en el ejercicio de funciones específicas del cargo que se venía desempeñando y no constituye una sanción para el empleado o funcionario.

DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA CON INDEMNIZACION

ARTICULO 3º. CAUSALES

El nominador podrá declarar la insubsistencia del nombramiento de un empleado o funcionario, amparado por derechos de carrera, siempre y cuando medie la indemnización prevista en este decreto, en los siguientes casos:

a. Cuando mediante un proceso disciplinario al empleado o funcionario le haya sido impuesta sanción de multa o de suspensión en el ejercicio del cargo, por faltas cometidas con posterioridad al 1º de julio de 1991.



NORMATIVIDAD

b. Cuando el empleado o funcionario obtuviere una o varias calificaciones deficientes o insatisfactorias en el sistema general, o sus equivalentes en los especiales, que no dieran lugar a la declaratoria de la insubsistencia por calificación de servicios, valoración de méritos o evaluación del desempeño. Se tendrán en cuenta las calificaciones que se produzcan en cualesquiera de los casos contemplados en las disposiciones que regulan estos sistemas, efectuadas con posterioridad al 1º de julio de 1991.

c. Cuando el empleado o funcionario no satisfaga totalmente las necesidades o requerimientos técnicos o administrativos del servicio, previo el concepto favorable del órgano que administre la respectiva carrera. Para el efecto, el jefe de la entidad o corporación respectiva presentará el correspondiente estudio técnico debidamente fundamentado.

Dicho órgano deberá pronunciarse dentro de un término máximo de dos (2) meses siguientes a la fecha de su presentación.

d. Cuando el empleado o funcionario hubiere sido nombrado en período de prueba, inscrito en el escalafón de la carrera o ascendido, mediante proceso de selección o de inscripción, tramitado, en cualquier tiempo, en forma irregular por la administración.

Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder a los empleados o funcionarios que intervinieron en el respectivo proceso.

La declaratoria de insubsistencia de que trata el presente literal sólo procederá, previo estudio y concepto favorable del órgano que administre la respectiva carrera.

e. Dentro de un plan colectivo de retiro compensado, en los términos previstos en el decreto ley 1660 de 1991 y en el artículo 6º y siguientes del presente decreto.

ARTICULO 4º. MONTO DE LA INDEMNIZACION

La entidad que declare la insubsistencia del nombramiento de un empleado o funcionario, amparado por derechos de carrera, le pagará por concepto de indemnización:

a. Cuando el empleado o funcionario tuviere un tiempo de servicio menor de diez (10) años en la respectiva entidad se le reconocerá un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos y proporcionalmente por mes completo de servicios.

b. Cuando el empleado o funcionario tuviere un tiempo de servicio entre diez (10) y veinte (20) años en la respectiva entidad, tendrá derecho a que se le liquide todo el tiempo, a razón de un (1) mes y diez (10) días de salario, por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por mes completo de servicios.

c. Cuando el empleado o funcionario tuviere un tiempo de servicio superior a veinte (20) años, además de la indemnización señalada en el literal anterior, tendrá derecho a un (1) mes de salario por cada año completo de servicios, que exceda los veinte (20) años.

PARAGRAFO. En todo caso, el valor de la indemnización corresponderá al tiempo laborado por el empleado o funcionario en la entidad que lo retiró del servicio.

ARTICULO 5º. REQUISITOS

La insubsistencia con indemnización deberá ser declarada mediante acto administrativo, debidamente motivado, contra el cual no procederá recurso alguno. En él se ordenará, además, la liquidación y el pago de la indemnización correspondiente.

PARAGRAFO. La dependencia competente de la respectiva entidad elaborará la liquidación dentro de los treinta (30) días calendario siguientes

a la fecha del acto administrativo que declare la insubsistencia del empleado o funcionario.

PLANES COLECTIVOS DE RETIRO COMPENSADO

ARTICULO 6º. DEFINICION

Se entiende por plan colectivo de retiro compensado un programa que la entidad u organismo adopta, por un tiempo determinado, mediante el cual formula invitación al personal, bien sea de carrera o de libre nombramiento y remoción, para que se acoja a dicho plan con derecho al reconocimiento y al pago de la respectiva bonificación o indemnización, según el caso.

El plan colectivo de retiro compensado podrá ser voluntario o mixto. Será voluntario cuando dentro del plan sólo se prevea el uso del retiro voluntario mediante bonificación; y será mixto cuando, además del retiro voluntario mediante bonificación, se contemple la posibilidad de declarar, por parte del nominador, la insubsistencia del empleado o funcionario con indemnización, o abstenerse de hacerlo.

PARAGRAFO. El nominador podrá abstenerse de aceptar las solicitudes de retiro voluntario, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el artículo 11. del presente decreto.

ARTICULO 7º. APROBACION DE LOS PLANES

Cuando la adopción de los planes colectivos de retiro compensado, en las entidades u organismos de que trata el inciso 1º del artículo 1º de este decreto, implique la modificación, por aumento, en los rubros de gastos de funcionamiento o de inversión, requerirá de la aprobación previa del Consejo Superior de Política Fiscal -CONFIS-.

Para tal efecto, el Ministro, el Director de Departamento Administrativo o el Jefe del organismo, según el caso, formulará la solicitud en la cual deberá indicar la conveniencia fiscal y financiera del plan.

ARTICULO 8º. AUTORIZACION DE LOS PLANES

Las entidades a que se refiere el inciso 1º del artículo 1º de este decreto, sólo podrán adoptar planes de retiro compensado, con la aprobación del Ministro o Director de Departamento Administrativo del respectivo sector administrativo, previo concepto del Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil, para lo cual deberán enviar el proyecto de acto administrativo que contenga la información a que se refiere el artículo 10 del presente decreto.

El Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil, una vez compruebe que el plan cumple con las disposiciones constitucionales y legales, emitirá el concepto correspondiente.

PARAGRAFO. Las autorizaciones para adoptar los planes, en sus dos modalidades, así como las declaratorias de insubsistencia con indemnización, dentro de los mismos planes, en las entidades territoriales y sus entes descentralizados, deberán ser otorgadas por los correspondientes Gobernadores o Alcaldes, según el caso.

ARTICULO 9º. ADOPCION DE LOS PLANES

Los planes colectivos de retiro compensado de que trata el artículo 6º podrán adoptarse por las entidades u organismos en los siguientes casos:



- a. En desarrollo de programas de personal, de acuerdo con la política que determine la respectiva entidad u organismo.
- b. Por modificación de la planta de personal.
- c. Por reestructuración de la entidad u organismo.
- d. Cuando el Consejo Superior de Política Fiscal -CONFIS- así lo determine, previo acuerdo con el Ministro o Director de Departamento Administrativo correspondiente, al cual esté adscrita o vinculada la respectiva entidad.

PARAGRAFO. Los planes colectivos de retiro compensado de que trata el presente decreto podrán aplicarse a toda la entidad u organismo o a determinadas áreas o dependencias de los mismos.

ARTICULO 10. CONTENIDO DE LOS PLANES COLECTIVOS DE RETIRO COMPENSADO

Los planes colectivos de retiro compensado deberán contener:

- a. La modalidad del plan; esto es, voluntario o mixto y el término de duración del mismo.
- b. Los niveles de los empleos o grupos ocupacionales y las dependencias de la entidad u organismo a los que dicho plan se extiende.
- c. El plazo durante el cual podrán los empleados o funcionarios presentar sus solicitudes de retiro y el término de que dispone el nominador para aceptarlas.
- d. El término durante el cual el nominador podrá declarar la insubsistencia, cuando sea el caso.
- e. El monto, forma y condiciones de pago de las indemnizaciones o de las bonificaciones respectivas, con sujeción a los límites previstos en el decreto ley 1660 de 1991, señalando un porcentaje mayor para los funcionarios o empleados amparados por derechos de carrera.
- f. El programa que fije la política en la entidad u organismo, en materia de personal.
- g. El estudio de costo-beneficio del plan respectivo.

PARAGRAFO. Los plazos de que tratan los literales c. y d. deberán cumplirse dentro de la vigencia del correspondiente plan.

El acto administrativo mediante el cual se adopte el plan, contra el cual no procederá recurso alguno, deberá fijarse en lugares visibles dentro de la respectiva entidad, con una antelación no inferior a quince (15) días calendario a la fecha de iniciación del mismo.

ARTICULO 11. PROHIBICION

El funcionario o empleado que dentro de un plan colectivo de retiro compensado, en la modalidad de mixto, presente dentro del término señalado para el efecto, solicitud de retiro voluntario, no podrá ser declarado insubsistente dentro de la vigencia del respectivo plan.

ARTICULO 12. MONTO DE LA BONIFICACION

El valor de la bonificación en ningún caso podrá exceder el ciento veinte por ciento (120%) de la indemnización que correspondería de acuerdo con el artículo 4º de este decreto, ni ser inferior al monto de la misma.

ARTICULO 13. MONTO DE LA INDEMNIZACION DENTRO DE UN PLAN COLECTIVO DE RETIRO COMPENSADO

El valor de esta indemnización no podrá exceder el de

la que correspondería de acuerdo con el artículo 4º de este decreto, ni ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del monto de la misma.

ARTICULO 14. REQUISITOS

La aceptación de la solicitud de retiro o la declaratoria de insubsistencia dentro de un plan colectivo de retiro compensado se hará mediante acto administrativo, debidamente motivado, contra el cual no procederá recurso alguno. En el se fijará la fecha en la cual el retiro de empleado o funcionario se hará efectivo y se ordenará la liquidación y el pago de la correspondiente bonificación o indemnización.

En todo caso, el acto de liquidación deberá elaborarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha del retiro.

ARTICULO 15. PAGO DE LAS BONIFICACIONES Y DE LAS INDEMNIZACIONES

El valor de las bonificaciones y de las indemnizaciones deberá ser cancelado por la entidad u organismo que efectúe el retiro dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de expedición del acto de liquidación, en los términos y condiciones señalados por los artículos 1 y 16 del decreto ley 1660 de 1991.

ARTICULO 16. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

En ningún caso podrá declararse la insubsistencia o indemnización o adoptarse planes colectivos de retiro compensado sin que previamente exista la respectiva disponibilidad presupuestal.

ARTICULO 17. DEFINICION DE SALARIO

Para los efectos de este decreto se considera salario la asignación básica mensual y los demás factores salariales que percibe mensualmente el funcionario o empleado como retribución a sus servicios al momento del retiro. En ningún caso se computarán los viáticos y las horas extras.

El valor de la indemnización o de la bonificación no constituye factor de salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 18. COMPATIBILIDAD CON LAS PRESTACIONES SOCIALES

El pago de la indemnización o de la bonificación excluye, en ningún caso, el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales a que tenga derecho el empleado o funcionario retirado.

ARTICULO 19. Este decreto rige a partir de la fecha de su publicación

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D.C., a Septiembre 6 de 1991

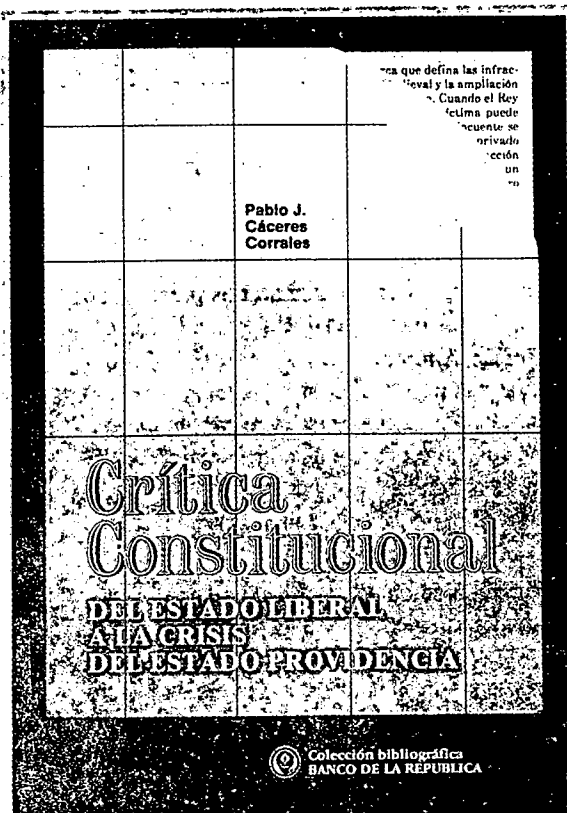
CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ**

AGENDA BIBLIOGRAFICA

SERVICIOS DEL CENTRO DE DOCUMENTACION

El Centro de Documentación del Servicio Civil tiene a disposición de los usuarios, mas de tres mil títulos entre documentos, libros y artículos de revistas; dentro de sus servicios cuenta con préstamos interbibliotecarios y sala de consulta. Es además un centro especializado en administración de personal y función pública, con vínculos interinstitucionales, pertenece a la Red Latinoamericana de Documentación e Información sobre Administración Pública, con sede en Venezuela, de donde adquiere la mas variada bibliografía sobre el área, a nivel latinoamericano.



CRITICA CONSTITUCIONAL *del Estado liberal a la crisis del Estado providencia*

Pablo J. Cáceres Corrales

Pablo J. Cáceres Corrales fue ganador del concurso "Miguel Antonio Caro", dentro del programa Centenario de la Constitución de 1886, hecho que le permitió trabajar en el tema del derecho constitucional comparado, con el concurso del Banco de la República.

En este documento, pueden encontrarse tres materias distintas. Primero, una apreciación sobre el origen, la evolución y la práctica del derecho constitucional comparado y su interpretación para los países de la periferia capitalista. Segundo, una descripción crítica acerca del derecho y de las instituciones fundamentales del Estado. Tercero, un repertorio bibliográfico que busca ser útil a los investigadores de los temas constitucionales.

Santafé de Bogotá: Banco de la República, 1989. 594 p.

AGENDA BIBLIOGRAFICA

**GUIA BASICA PARA
(RE) ORGANIZAR**

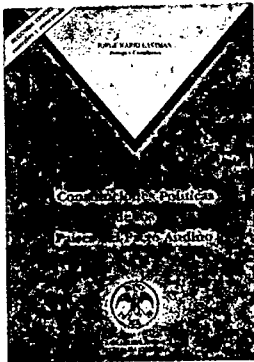
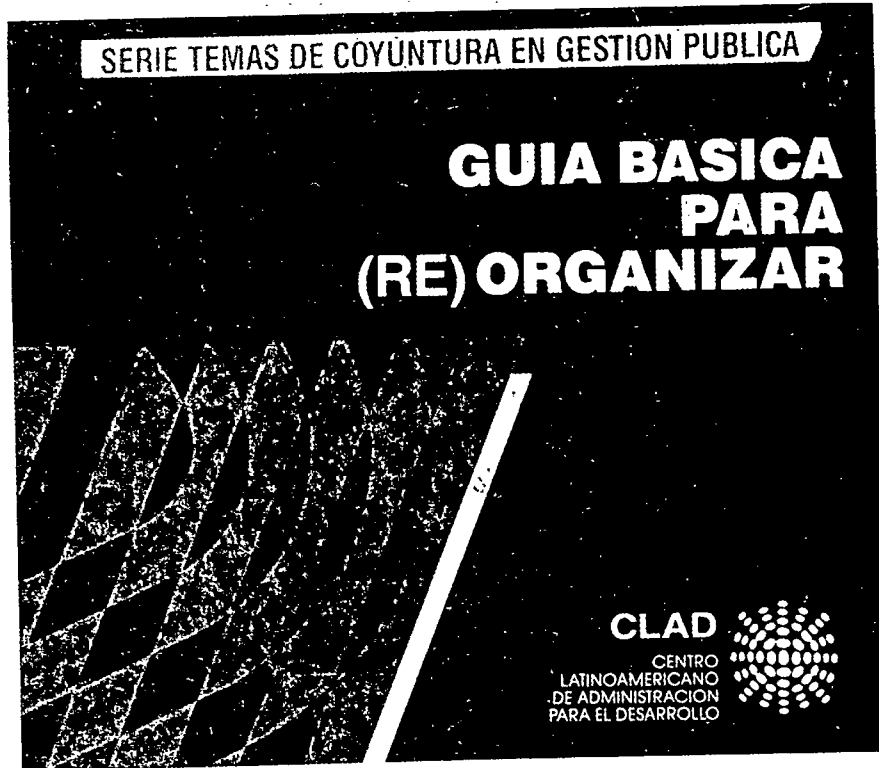
Marcel Antonosi Blanco

Este documento presenta los principales aspectos que son preciso considerar en el momento de efectuar una reorganización, especialmente cuando no se dispone de conocimientos sobre este tema;

El trabajo está dirigido a facilitar algunas herramientas básicas a quienes incursionan por primera vez en esta área y en tal sentido, debe considerarse como una aproximación a ella.

Contiene reformas genéricas respecto a las características específicas de las organizaciones públicas, las que deben ser atendidas al examinar las distintas pautas que se proponen.

Caracas, CLAD, 1991. 68 p.



CONSTITUCIONES POLITICAS DE LOS PAISES DEL PACTO ANDINO

Jorge Mario Eatsman

Través de la Secretaría Ejecutiva del Parlamento Andino, Jorge Mario Eatsman nos presenta una nueva obra, donde con el fin de crear en los pueblos de los Andes una conciencia de unidad bolivariana, hace un análisis de las constituciones de los países que conforman el Pacto Andino.

Para una mayor comprensión del tema, además de presentar las cinco constituciones, hay cuadros comparativos por materias donde puede observarse que son muchas las cosas que unen a estos países y pocas las que los separan.

Bogotá: Secretaría Ejecutiva del Parlamento Andino, 1991. 592 p.



REGIMEN ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público ha puesto en circulación esta publicación compuesta por dos volúmenes, en los que se pueden consultar las últimas disposiciones sobre las que se han pronunciado consejeros y magistrados.

Esta segunda edición de la obra, es de fácil manejo ya que posee índices que permiten ubicar rápidamente los temas de interés.

Presenta igualmente, la recopilación de las normas alusivas a esta materia, incluyendo lo pertinente a la Constitución Nacional, los Códigos de Procedimiento Civil, Penal y Contencioso Administrativo.

Bogotá: Minhacienda, 1990. 2 V.

HOTEL LUB DE EMPLEADOS OFICIALES



República de Colombia
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL
Servicio Civil

EL CLUB DE EMPLEADOS OFICIALES es un programa de la "Dirección de Bienestar Social", que tiene como objetivo ofrecer a los empleados oficiales y sus familias lugares adecuados para la recreación y el descanso a bajo costo.

SERVICIOS QUE OFRECE

<i>Hotel</i>	<i>Sala de Conferencias</i>
<i>Restaurante</i>	<i>Sala de Seminarios</i>
<i>Piscina</i>	<i>Sala de Exposiciones</i>
<i>Bar-Discoteca</i>	<i>Zonas Deportivas</i>

INFORMES: CLUB DE EMPLEADOS OFICIALES
Calle 63 No. 47-06 Santafé de Bogotá
Teléfonos: 2500100-2500488