



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000085931

Fecha: 21/05/2015 02:44:52 p.m.

Bogotá D.C.

Señor
WILLIAM STEEVEN RODRIGUEZ VELEZ
Carrera 32 No. 30-09 Barrio Colombia
Palmira, Valle

Referencia. EMPLEO INEXISTENTE DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL. Viabilidad de desempeñar un empleo que no existe dentro de la planta de personal denominado, supervisor de tránsito y Director. Radicación No. 2015-206-007000-2 del 15 de abril de 2015.

Reciba un cordial saludo:

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO.

¿Es viable desempeñar un empleo que no existe dentro de la planta de personal e identificado como supervisor de agente de tránsito y director de la misma?

FUENTES FORMALES

Constitución Política, Artículo 122

Decreto 785 de 2005

Decreto 185 del 7 de febrero de 2014

Decreto 2539 de 2005 artículo 3

Ley 1310 de 2009, artículo 6; Corte Constitucional sentencia C-577 de 2006

ANÁLISIS

Con el fin de dar respuesta a la consulta planteada, me permito remitirme a las siguientes disposiciones y sentencias de la Corte constitucional y del Consejo de Estado, sobre el ejercicio de un empleo público que no se encuentra dentro de la planta de personal de la entidad.

Sobre el empleo público contempla la Constitución Política:



"Artículo 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente." (Subraya nuestra).

Por lo tanto no puede proveerse ningún empleo sin que previamente estén integrados en la respectiva planta de persona y asignado dentro del presupuesto sus emolumentos.

Por su parte, el Decreto 785 de 2005, "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004"; establece:

"Artículo 2. Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales."

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

Acerca del empleo conforme lo contempla el artículo 2º del Decreto 785 de 2005¹, corresponde al conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a un empleado y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado y en concordancia con lo señalado en el artículo 4º del decreto ibídem, los empleos se encuentran clasificados en niveles y cada empleo con una nomenclatura y clasificación específica, en el cual se identifica con un código de tres dígitos, el primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código de los empleos es adicionado hasta con dos dígitos más que corresponden a los grados de asignación básica que el Concejo Municipal determine para los salarios de los empleados que hagan parte de su jurisdicción territorial, con fundamento en el decreto salarial anual expedido por el Gobierno Nacional, el cual para el presente año corresponde al Decreto 185 del 7 de febrero de 2014: *Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.*

La asignación básica salarial que se asigne a cada uno de los empleos, debe atender a las competencias laborales, las cuales corresponden a su vez con el contenido funcional de cada

¹ Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004

empleo que comprende los siguientes aspectos, conforme al artículo 3 del Decreto 2539 de 2005²:

"Componentes. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

3.1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los decretos- ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos.

3.2. Las competencias funcionales del empleo.

3.3. Las competencias comportamentales."

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en el cual se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en Sentencia C-447 de 1996, Magistrado Ponente Doctor Carlos Gaviria Díaz, consideró:

"En este orden de ideas, debe precisar la Corte que cuando el artículo 122 exige fijar las funciones de los empleos públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al manual general de funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad.

Restringir exegéticamente la interpretación de la citada norma constitucional para admitir que la asignación de funciones únicamente procede por medio de ley o decreto expedido por el Presidente de la República, sería desconocer que el legislador por muy acucioso que sea no puede llegar a regular esta materia con una minuciosidad y detalle tal para señalar en forma taxativa uno a uno los asuntos que compete cumplir a cada uno de los servidores del Estado, aspectos que necesariamente deben ser regulados por la misma administración.."

En consecuencia, cada entidad debe tener el manual de funciones y de competencias laborales.

De forma particular, respecto del empleo de Agente de Tránsito, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional mediante sentencia C-577 de 2006, declaró inexecutable la expresión **Agente de Tránsito en el nivel asistencial** que se encontraba señalada en el artículo 20 del Decreto 785 de 2005³.

Así las cosas, posterior a la sentencia citada, las entidades que tengan cargos de Agentes de Tránsito en el nivel asistencial o necesiten crear estos cargos en su planta de personal, lo

² por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

³ Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.



deberán incluir en el nivel técnico, de conformidad con lo definido en el artículo 6 de la Ley 1310 de 2009⁴, que establece:

“Artículo 6. JERARQUÍA. Es la organización interna del grupo de control vial que determina el mando en forma ascendente o descendente. La jerarquía al interior de estos cuerpos para efectos de su organización, nivel jerárquico del empleo en carrera administrativa, denominación del empleo, lo mismo que para todas las obligaciones y derechos consagrados en esta ley, será lo determinado en el presente artículo.

La profesión de agente de tránsito por realizar funciones que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología como policía judicial, **pertenecerá en carrera administrativa al nivel técnico** y comprenderá los siguientes grados en escala descendente:

CODIGO	DENOMINACION	NIVEL
290	Comandante de Tránsito	Profesional
338	Subcomandante de Tránsito	Técnico
339	Técnico Operativo de Tránsito	Técnico
340	Agentes de Tránsito	Técnico

(...)" (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Acerca del procedimiento que debió adelantar la administración municipal con el fin de ajustar los empleos de agentes de tránsito de la planta de personal a lo indicado en el artículo 6 de la Ley 1310 de 2009⁵, se informa que para tal efecto se debió adelantar una reforma a la planta de personal mediante la cual se efectuara la supresión de estos empleos del nivel asistencial con el fin de crearlos en el nivel técnico como lo indica la norma.

Finalmente, me permito informarle que este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 188 de 2004 y las normas que lo modifican le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público, razón por la cual no tiene competencia para pronunciarse frente a la legalidad de los actos administrativos proferidos por la Administración. La competencia para dirimir este tipo de inquietudes y conflictos que puedan presentarse se encuentra en cabeza de la jurisdicción contencioso administrativa. De igual forma, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, ni adelantar investigaciones o imponer sanciones en caso de que se presenten anomalías

⁴ Mediante la cual se unifican normas sobre agentes de tránsito y transporte y grupos de control vial de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.

⁵ Mediante la cual se unifican normas sobre agentes de tránsito y transporte y grupos de control vial de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.


CONCLUSIONES:

En cuanto a la situación particular planteada del ejercicio de un cargo inexistente en la planta de personal, se concluye que todo empleo debe estar previsto en la planta de personal de la Entidad, debidamente aprobada, toda vez que tal como dispone el artículo 122 de la Carta Fundamental para proveer empleos de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Por las razones anotadas, con el fin de determinar la existencia de los empleos de Supervisor y Director dentro de la planta de personal, se indica que dicho examen deberá adelantarse al interior de la propia entidad.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

 RMM/JFCA
600.4.8.