

FF1-01312

E.1

CARTA ADMINISTRATIVA

Revista del Departamento Administrativo del Servicio Civil - ISSN: 0120-193X - Santafé de Bogotá, Mayo - Junio de 1992 - No. 70



Remuneración
retribución a la eficiencia

¡Para cada época... un buen lugar!

PLENOSOL

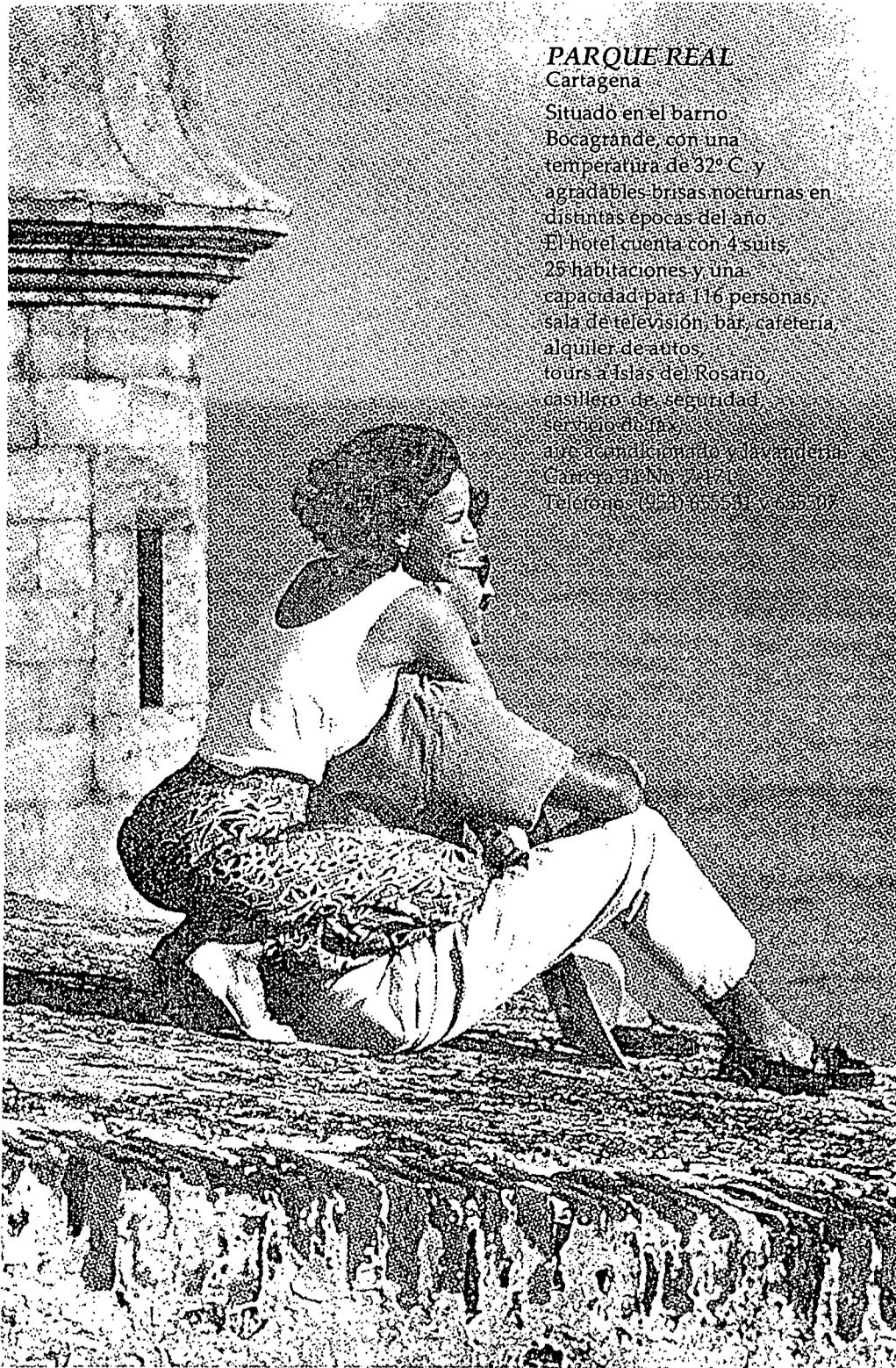
Girardot

Con una temperatura de 30° C
Situado en el municipio
de Ricaurte, a 121 kilómetros
de la carretera que de
Santafé de Bogotá
conduce a Girardot.
El centro tiene una capacidad
para 250 personas, con
36 cabañas, 3 piscinas,
gimnasio, sala de juegos,
sala de televisión, cafetería
zona de pesca sobre el río
Magdalena, zona de camping,
cafetería, restaurante,
bar y discoteca.
Teléfono (9834) 32350

PLENOMAR

Santa Marta

Con una temperatura de 32° C.
Situado en el municipio de
Gaira, sector pozos colorados,
en el kilómetro 86
de la carretera que
de Barranquilla
conduce a Santa Marta.
El centro tiene una capacidad
para 120 personas, consta
de 20 cabañas junto a la playa;
cuenta con lavandería,
juegos de salón, restaurante,
bar, sala de televisión
y kiosco para
actividades sociales.
Teléfono (954) 27774



PARQUE REAL

Cartagena

Situado en el barrio
Bocagrande, con una
temperatura de 32° C y
agradables brisas nocturnas en
distintas épocas del año.
El hotel cuenta con 4 suits,
25 habitaciones y una
capacidad para 116 personas,
sala de televisión, bar, cafetería,
alquiler de autos,
tours a Islas del Rosario,
casillero de seguridad,
servicio de taxi,
lavandería y
Carrera 3a. No. 247
Teléfono: (423) 6054 y 6055

SUMARIO

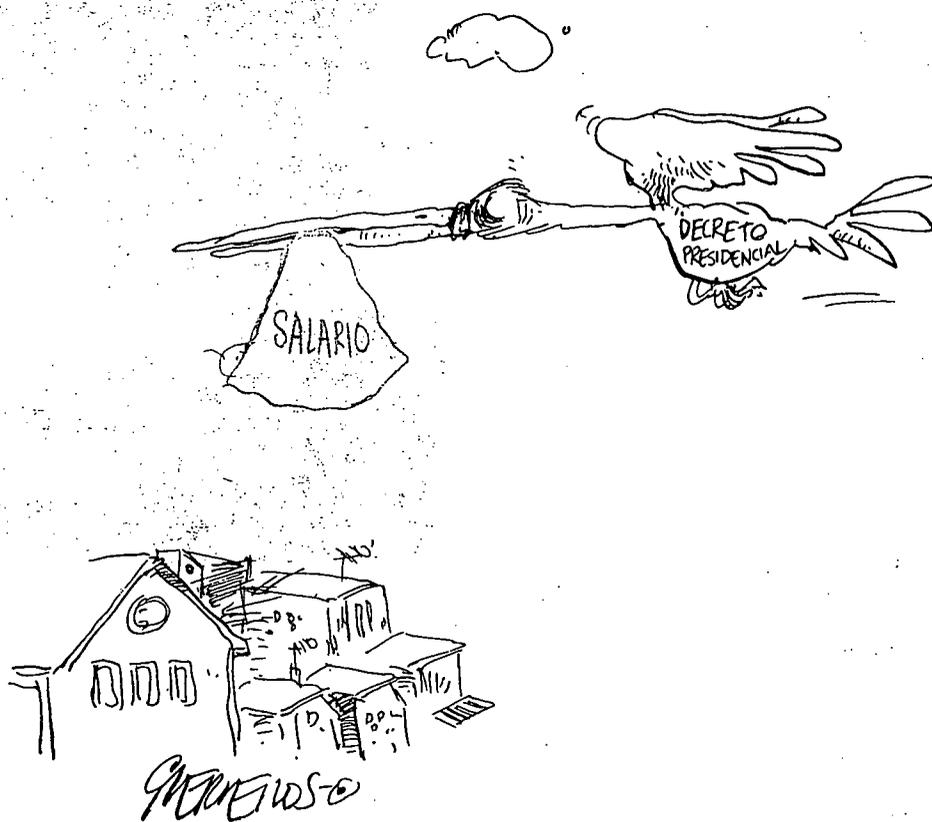
OPINION	
<i>Régimen Salarial</i>	4
<i>Editorial</i>	5
<i>Sobresaltos</i>	6
ACTUALIDAD	
<i>Corte Constitucional declara inexecutable...</i>	7
<i>Universidades asesoran al Congreso</i>	7
<i>Gerencia de proyectos especiales en el Distrito</i>	7
<i>SENA, 35 años creciendo con el país</i>	8
<i>Estrategias para un modelo de administración en las entidades estatales</i>	12
<i>Gerencia pública, impulso a la eficiencia</i>	15
FUNCION PUBLICA	
<i>Reajustes salariales en el sector público</i>	17
<i>Funciones y Requisitos...</i>	21
<i>Régimen salarial y prestacional de los empleados territoriales</i>	23
DOCTRINA	
<i>La lista de elegibles...</i>	25
<i>Liquidación de la pensión de jubilación...</i>	26
<i>Convenciones colectivas...</i>	29
<i>No es necesario esperar a que la ley...</i>	32
<i>Participación en política...</i>	34
JURISPRUDENCIA	
<i>La declaratoria de abandono del cargo...</i>	37
<i>En los sistemas especiales...</i>	38
CIFRAS	
<i>El sistema integral de información de empleados oficiales</i>	40
NORMATIVIDAD	
<i>Decreto 872 de Junio 2 de 1992</i>	43
<i>Decreto 902 de Junio 2 de 1992</i>	47
<i>Decreto 907 de Junio 2 de 1992</i>	48
<i>Decreto 1151 de Julio 8 de 1992</i>	49
<i>Decreto 1172 de Julio 13 de 1992</i>	51
<i>Resolución 8793 de Mayo 29 de 1992</i>	51
AGENDA BIBLIOGRAFICA	53

CARTA ADMINISTRATIVA

Revista del Departamento Administrativo del Servicio Civil - ISSN: 0120-193X - Santafé de Bogotá, Mayo - Junio de 1992 - No. 70



OPINION



EDITORIAL

El proceso de modernización institucional iniciado a partir de la entrada en vigencia de la Constitución del 91, es evidentemente un proceso de transformación y de cambio que, de conformidad con la esencia misma del nuevo ordenamiento jurídico, debe estar orientado a la búsqueda de un bienestar colectivo manteniendo la premisa básica del respeto a los derechos de los colombianos.



En este sentido, el Gobierno Nacional expidió los decretos mediante los cuales se fija el régimen salarial de los empleados del Estado, en cumplimiento de la función que, en forma privativa, le asignó la Constitución, e interpretando los criterios de la ley 04 de 1992, dentro de los cuales se señalan, entre otros, la importancia de la utilización eficiente del recurso humano, el respeto a los derechos adquiridos por los servidores estatales, en materia salarial y prestacional, y la búsqueda de la ampliación de la cobertura de la carrera administrativa, definida constitucionalmente como obligatoria en los empleos de los órganos y de las

entidades públicas - artículo 125-.

Esta ley que, entre otras cosas, busca generar la competitividad, entendida ésta como la capacidad de ajustarse a las condiciones predominantes en las actividades laborales, significa también que la aparente utopía de la modernización institucional empieza a transformarse en hechos concretos en la medida en que la administración pública podrá tecnificarse, mediante la remuneración adecuada de los servidores calificados, lo cual innegablemente conducirá a obtener mayores niveles de eficiencia y de moralización.

Pero no hay que olvidar que la responsabilidad del cambio es bilateral; es del Estado y de quienes ejercemos funciones públicas. Los propósitos y las acciones deben apuntar a cualificar la tarea que asume el servidor del Estado cuando decide comprometer su fuerza laboral. La reciprocidad se hace necesaria en este proceso, así como la sana competencia que es una manera acertada de permitir el desarrollo profesional y personal del empleado, a la vez que posibilita que el Estado recupere la confiabilidad frente a la comunidad.

Insistimos, pues, en lo que en reiteradas oportunidades hemos afirmado. La ley no puede provocar, por sí sola, el cambio que reclama la sociedad. Para ello se requiere, además, que cada empleado o trabajador asuma su compromiso con acciones que rescaten los valores como la honestidad, la eficiencia y la identidad con su institución y que se apropie decididamente de estos paradigmas.

De otra manera no podríamos consolidar las metas y las expectativas que se fijaron con los nuevos rumbos propuestos por el Presidente Gaviria y por todos los colombianos que participamos en el proceso que culminó con la expedición de nuestra Constitución. ☐



República de Colombia
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL
Servicio Civil

CARTA ADMINISTRATIVA No. 70

Mayo - Junio de 1992

CARLOS HUMBERTO ISAZA
Director

Coordinación Editorial
MARGARITA CORREA GALLEG0

Comité Editorial
CARLOS HUMBERTO ISAZA
FABIOLA OBANDO RAMIREZ
DARIO CORREA URIBE
MARGARITA CORREA GALLEG0

Diseño y Artes Finales
ELSA BEATRIZ PEREZ SIERRA

Textos
DOLLY CLARO LUNA
Corrección de Textos
PABLO EMILIO TALERO

Fotografía
CARLOS MARIO LEMA
Fotomecánica
DIONISIO BARRERA

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
ISSN: 0120-193X
Tarifa Postal No. 319
Santafé de Bogotá, Junio de 1992

*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

Los Árboles que somos

Arturo Guerrero

En su monumental novela de siete tomos, "En busca del tiempo perdido", el escritor francés de comienzos de siglo Marcel Proust, minucioso conocedor de los pliegues del alma, sienta la siguiente tesis sobre la manera como se desarrollan las personas: "En realidad nosotros no somos al modo de fábrica arquitectónica a la que se pueden añadir piedras desde afuera, sino árboles que sacan de su propia savia cada nuevo nudo de su tallo, cada capa superior de su follaje".

La comparación no puede ser más feliz: árboles y no edificios, palmeras en vez de torres almenadas. Eso somos. Seres con todas las explicaciones a bordo de sí mismos. Universos completos germinales, que paulatinamente deben desplegar las velas de una anatomía suficiente.

Por supuesto que hay que tomar en cuenta las condiciones exteriores del desarrollo, aquel "yo y mis circunstancias" de Ortega y Gasset. Pero estas circunstancias, estas piedras, estos ladrillos y cemento, no son los elementos que nos construyen en esencia. Sencillamente porque no somos agregados extensibles, sino extractos finos del más sutil perfume natural.

Nuestros genes son una escritura cifrada, en donde aguarda sensitivo un destino particular y desafiante. El tiempo nos va haciendo sabios en la lectura de este arcano, pero nunca conseguimos descifrar el pensamiento de las deidades que encendieron nuestro fuego a la hora de la aurora.

Cuando un hombre advierte la presencia de una programación maravillosa en cada una de sus células, tiene la oportunidad de sentirse partícipe de la fuerza de los vientos, hermano de la ferocidad de las bestias calumniadas, compañero de vuelo de las grullas. Y ese hombre crece en estatura, desde el punto de vista de la evolución del ser, que es la perspectiva adecuada a su misión de dios entre penumbras.

No son, así, las injustas estructuras económicas, políticas, sociales o laborales, los factores principales de la opresión de las grandes mayorías, como lo planteó imperiosamente el marxismo leninismo en los heroicos y fenecidos tiempos de los años setentas. De ser esto cierto, nadie podría explicar la tenaz sobrevivencia que arrastran los pueblos pobres, al lado de la magia, de la alegría, de la música, incluso del paradójico amor trascendente por la muerte.

La combustión interna de la vida, esa perenne desazón entre felicidad y tragedia, es la responsable suprema de la marcha de este planeta de los simios desnudos. Simios que ilustrativamente bajaron de los árboles, para nunca olvidar su condición programática de árboles.

Ir abundando de follaje, hacer brotar hasta los últimos anillos, frutecer de aves y de ardillas, guarecer centenares de nidos y de sombras: he aquí la tarea para lo que nos resta de este otoño. 

ACTUALIDAD

Corte Constitucional declara inexecutable el

La Corte Constitucional, con salvamento de voto de su Presidente, el Doctor Simón Rodríguez Rodríguez y de los Magistrados Fabio Morón Díaz y Jaime Sanín Greiffenstein -tres de sus siete miembros-, tras un extenso análisis de las disposiciones acusadas por varios ciudadanos, y previo concepto del Procurador General de la Nación, declaró executable, por el aspecto material, el artículo 2 de la ley 60 de 1990 e inexecutable, en su totalidad, el decreto-ley 1660 de 1991, por haberlo encontrado contrario a la Constitución.

Como se recordará, el Congreso Na-

cional, a través de la ley 60 de 1990, revistió al Presidente de la República de expresas y precisas facultades para determinar las condiciones de retiro del servicio de los empleados del Estado, para lo cual podría establecer sistemas tales como la declaratoria de insubsistencia con indemnización y el retiro voluntario mediante bonificación. En ejercicio de esta facultad, el Gobierno Nacional expidió el decreto-ley 1660 de 1991 y sus decretos reglamentarios 2100, 2368 y 2666 del mismo año.

Esta decisión conlleva que los

decretos reglamentarios del 1660 pierdan su fuerza ejecutoria al desaparecer sus fundamentos de derecho, fenómeno éste que la jurisprudencia ha denominado "decaimiento del acto administrativo".

Los efectos de esta declaratoria de inexecutable son hacia el futuro; es decir, se reconocen las actuaciones y los hechos producidos durante la vigencia de la norma. 

En la próxima edición se hará un análisis de la situación, luego del fallo de la Corte.

Universidades asesoran al Congreso

Con el fin de ofrecer elementos de juicio científicos y técnicos a la labor parlamentaria, se firmaron siete convenios con diferentes entidades educativas y el Congreso Nacional, en desarrollo del proceso de modernización institucional de la Rama Legislativa del Poder Público.

La asesoría en asuntos relacionados con los procesos de economía pública internacional y regional la realizarán las universidades Nacional, Javeriana, Andes y el CINEP (Centro de Investigación y Educación Popular). El Banco de la República se encargará del archivo y la Biblioteca del Congreso, Colcultura de la conservación de los monumentos históricos, mientras que el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) ofrecerá los servicios de sistematización.

Además de rendir conceptos y entregar documentos de análisis, las entidades contratadas elaborarán proyectos de ley y dictaminarán sobre proyectos de ley en curso. 

Gerencia de Proyectos Especiales

del Distrito

El Distrito Capital cuenta ahora con una Gerencia de Proyectos Especiales encargada de reunir los esfuerzos de los diferentes estamentos privados y gubernamentales, con el fin de planificar y elaborar programas de desarrollo en las áreas prioritarias de Santafé de Bogotá.

La Gerencia de Proyectos Especiales contará con el apoyo de una Comisión permanente de Políticas y Programas, conformada por representantes de las agremiaciones y funcionarios de la Alcaldía Mayor.

La Gerencia cumplirá con la promoción de zonas francas, diseño e implementación de proyectos que estimulen el sector productivo, apoyo a la creación de microempresas y programas que tiendan a mejorar el nivel de vida.

Esta nueva Gerencia contará con el respaldo del Proyecto Especial de las Naciones Unidas, a través de la Misión Siglo XXI, así como de diferentes entidades y estamentos que conforman el Distrito Capital. 



Hernando Arango Monedero, Director del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se creó en 1957 mediante Decreto 118 del 21 de junio, de la Junta Militar de Gobierno, para impartir formación profesional a los trabajadores. Para esta época Colombia era un país rural y con una incipiente industria, la cual empezó a crecer bajo los parámetros del proteccionismo estatal y a satisfacer más las necesidades internas de consumo que el mercado externo.

Después de 35 años de capacitación en todas las áreas de producción se enfrenta a los retos de un modelo de economía abierto, a la competencia de un mercado libre, a nuevas tecnologías

y una nueva filosofía de producción con calidad total.

La apertura económica implica modernización o reconversión industrial, lo cual demanda la incorporación de nuevas tecnologías que aseguren la competitividad de nuestros productos en los mercados externos. Se requiere también de personal técnico capacitado y eficiente, labor que corresponde al SENA.

Los recursos del SENA provienen en su mayoría de las empresas, con aportes equivalentes al 2% de su nómina. En este sentido el sector privado es el principal usuario de los servicios del SENA y necesita que se adecúen los

programas educativos a las necesidades y perspectivas de la economía de competencia de mercados, tanto a nivel interno como externo.

Las áreas de trabajo que actualmente tienen más demanda son los textiles, la metalmecánica y las artes gráficas, donde la competitividad está comprobada, al igual que su notable generación de empleo.

Para lograr que los servicios del SENA respondan a las necesidades del medio, se necesita que los empleadores y los trabajadores orienten las acciones de la institución para que todas las actividades que se realizan tengan un mejor y mayor impacto en el desarrollo tecnológico del país.

ACTUALIDAD

SENA 35 AÑOS

Margarita Correa Gallego

Coordinadora de Información y Divulgación del Servicio Civil

La misión del SENA es y seguirá siendo "la formación profesional técnica" pero adecuándose a las necesidades y exigencias del país y del mercado externo. En este sentido, la modernización de la institución se dará de acuerdo con las exigencias del medio, la flexibilidad de los programas y de los procesos tecnológicos para que responda a las necesidades del sector empleador del país.

El doctor Hernando Arango Monedero, Director del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en entrevista para Carta Administrativa, nos contó acerca de las proyecciones de la institución y el reto que debe

afrontar en un país que cada día abre más sus puertas a la competencia de mercados y a los procesos tecnológicos.

M.C.G. ¿Cuál es la principal tarea del SENA para responder a las necesidades del país?

H.A.M. El SENA es y seguirá siendo el formador profesional en áreas técnicas, porque ésta es la labor que se nos ha encomendado como servidores públicos. Además, tenemos que seguir haciendo el cambio tecnológico que requiere el país en estos momentos en los que la apertura económica y la competencia de mercados afectan a todas las empresas. En estos momentos la flexibilidad y la adopción de nuevas

tecnologías tienen que ser mucho más rápidas que hace 15 o 20 años, tenemos que traer la tecnología y desagregarla de inmediato para ponerla al servicio del sector productivo.

Pero también es importante conocer las necesidades de este sector que debe tener mayor ingerencia y participación en los lineamientos de la institución para determinar sus acciones.

M.C.G. ¿Cuál es la orientación académica del SENA?

H.A.M. La formación integral del alumno-trabajador en el campo del conocimiento del saber hacer y el saber ser, donde el individuo debe comprender cuales son sus deberes y sus dere-

ACTUALIDAD

chos que lo hacen trascendente en la sociedad. En el campo del conocimiento se le ofrecen todas las herramientas y teorías para que se mantenga actualizado, o sea que aprenda a aprender.

Entonces tenemos que los estudiantes saben ser, saben hacer, y saben aprender para que se mantengan en el campo de la tecnología, participen activamente en el acontecer diario y sean de utilidad para la sociedad, involucrando en este aspecto los programas de calidad total. Pero lo más importante para el alumno es su interrelación con las demás personas en las funciones que ejecuta, a efecto de que las mismas sean desempeñadas con mayor facilidad y de una manera más eficiente y productiva.

M.C.G. ¿Ante la descentralización cuál ha sido la posición del SENA?

H.A.M. La descentralización es un proceso en el cual tenemos que comprometernos todos los colombianos.

La descentralización a más de corresponder a una entrega de acciones y determinaciones autónomas en las distintas regiones, debe tener un magnífico contenido. Nosotros pretendemos hacia el futuro inmediato invitar al sector privado para que determine los lugares sobre los cuales debe actuar el SENA, las orientaciones de sus programas y la oportunidad de las actuaciones, por lo demás, sabemos que debe haber una centralización para poder mantener la unidad de la formación profesional. Además se busca que cada uno de los centros regionales que posee la entidad pueda auto determinarse, lo cual significaría la autonomía de dichos centros desde el punto de vista económico y de acción.

M.C.G. ¿Se ha considerado la posibilidad de privatizar algunos de los servicios que presta el SENA?

H.A.M. No. Desde el punto de vista de los recursos, el SENA es el resultado de la contribución de las empresas del sector privado, y creemos que se puede entregar la administración de algunos centros, pero bajo las directrices de la institución. A su vez es el sector privado, constituido por empleadores y trabajadores, los que tienen que guiar la acción del SENA. La formación y la dirección profesional es del Estado.

M.C.G. ¿Cuánto le cuesta a la institución capacitar un trabajador-alumno?

ramos nuestros recursos, encontramos que somos cerca de cinco a diez veces más eficientes que las universidades. Al SENA le vale formar un trabajador en promedio 300 mil pesos por año, a las universidades cerca de tres millones de pesos. En las universidades e instituciones de educación formal se estudia sobre los libros, en el SENA se estudia sobre las máquinas, sobre los elementos que van a ser moldeados y transformados para lograr un producto final. Aquí los estudiantes de hotelería y turismo, por ejemplo, preparan un plato de langosta con langostas, y se enseña a manejar el torno sobre el metal, cueste

lo que cueste ese lingote. Aquí tenemos la teoría suficiente y la práctica necesaria para que el alumno se defienda con estas herramientas de la forma más eficiente posible.

M.C.G. ¿Cómo ven las empresas la capacitación del SENA?

H.A.M. Hemos tenido críticas y reconocimientos del sector productivo del país. Cuando el país no tenía más alternativas de capacitación el SENA era el único poseedor de tecnología. Ahora cuando el país es más productivo y tiene nuevas posibilidades ha adquirido otras dimensiones. Tenemos entonces,

que la institución no ha perdido capacidad de desagregar tecnología y difundirla, sino que en Colombia hay más instituciones que brindan capacitación y adiestramiento en los campos de producción.

La situación actual del SENA es la misma que vive el país, la expectativa por crecer y responder al mismo ritmo que exige la sociedad moderna.

Pero el mejor balance lo podemos

*El sector privado,
como principal usuario
de los servicios de
formación y
capacitación del SENA
debe participar en la
orientación
de las acciones
de la institución*

H.A.M. Nosotros tenemos cifras globales de diferentes centros. Actualmente estamos llegando a 980 mil colombianos en mil municipios, pero necesitamos capacitar a 14 millones de trabajadores, de los cuales sólo formamos por año 230 mil en oficios y los demás en labores de atención social. Por tanto, la capacitación en labores productivas es del 1.7%, cifra que no es muy representativa, pero, sí conside-

ACTUALIDAD



hacer cuando visitamos una empresa y confirmamos que la mayoría de los empleados han sido capacitados por el SENA. Porque nosotros manejamos la formación profesional con una inmensa capacidad de respuesta. Actualmente ofrecemos 3.255 cursos diferentes que comprenden 150 oficios, enmarcados en 45 áreas ocupacionales.

M.C.G. A través de estos 35 años de trabajo el SENA ha respondido a las necesidades del país. Pero ahora con los nuevos vientos de la modernidad ¿va a replantear su misión?

H.A.M. Si. Colombia hoy tiene otras necesidades, otros compromisos y además debe enfrentar las exigencias de un mercado abierto y competitivo. En este sentido la institución también se está preparando para responder a los requerimientos del sector productivo y de los trabajadores que deben ser más competitivos y estar mejor preparados para adecuar la tecnología a su trabajo diario.

La institución le ha cumplido al país con lo que le ha pedido, es decir "capacitar y formar mano de obra calificada", pero muchas veces se nos llama a cumplir otras funciones, por ejemplo, con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en programas sociales y con el Fondo de Desarrollo Rural Integrado DRI en programas de capacitación. Esto nos distrae de la función principal "la formación profesional y la capacitación", ahora necesitamos que las diferentes instituciones del Estado asuman con sus presupuestos las acciones para las cuales fueron creadas y no carguen sobre nosotros acciones que no corresponden a nuestra misión. Actualmente calculamos que se han capacitado siete millones de colombianos.

M.C.G. ¿El SENA tiene programas de capacitación para el sector agropecuario?

H.A.M. Si. Actualmente la institución capacita a 250 mil familias cam-

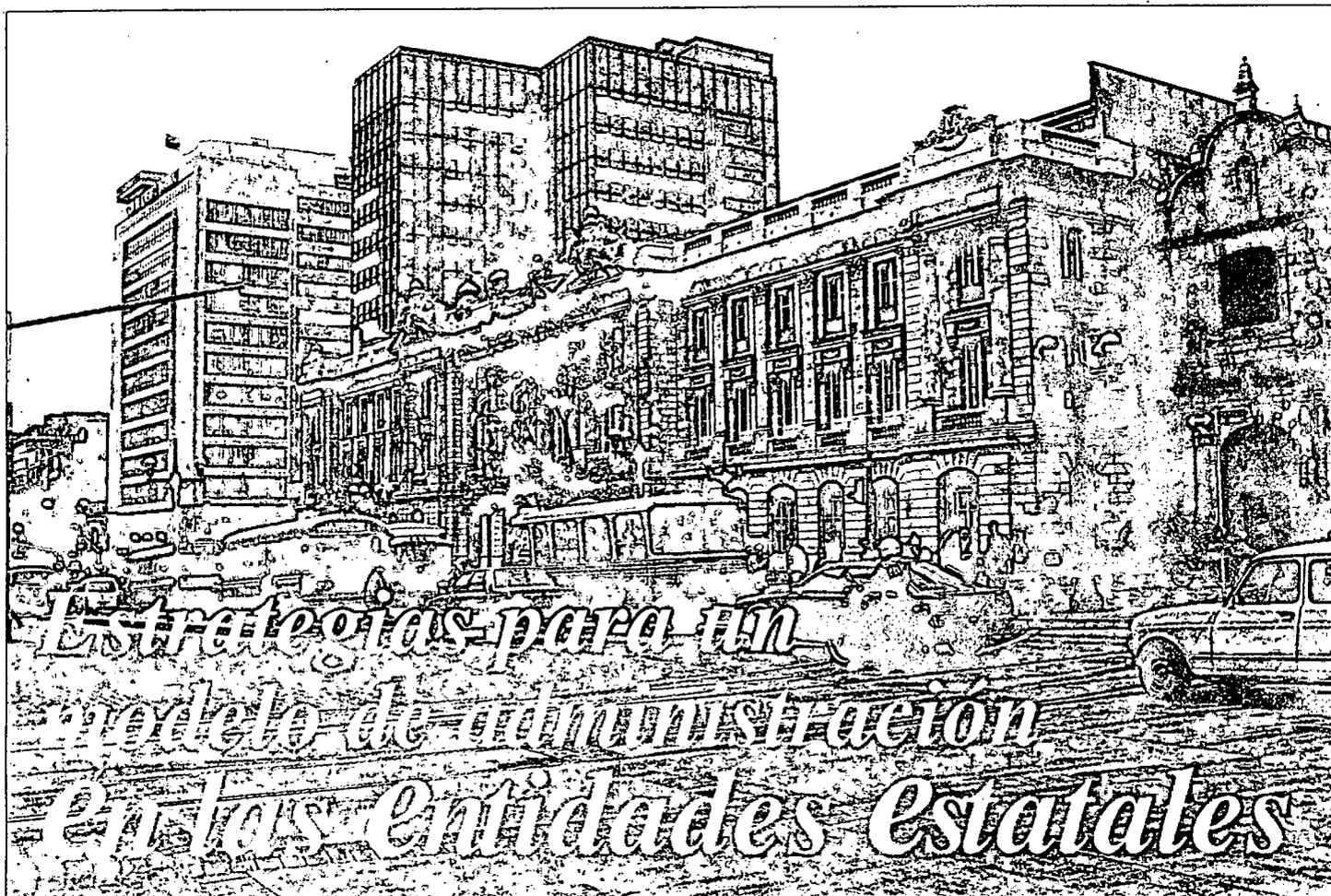
pesinas por año, esta cifra representa el 25% de la población productiva de las zonas rurales del país. Esta formación incluye capacitación en administración de fincas, producción, mercadeo y conservación de los recursos naturales.

A través de los 19 centros agropecuarios del SENA, situados en las zonas de mayor producción y vocación agropecuaria, se trabaja capacitando y creando núcleos de transferencia tecnológica de acuerdo con las necesidades, recursos y políticas del sector. Para desarrollar esta labor trabajamos con el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, Instituto Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente INDERENA, y las universidades en programas de divulgación e investigación aplicada.

Además los instructores del SENA trabajan con las comunidades campesinas asesorándolas en aspectos de organización y desarrollo comunitario. Otra actividad paralela que estamos realizando en el sector rural es la organización de grupos ecológicos como respuesta al creciente deterioro del medio ambiente. Hemos puesto especial atención en este programa.

Todas las regionales están trabajando en la conservación de cuencas hidrográficas, recuperación de suelos y reforestación.

Las actividades que adelanta el SENA están orientadas a facilitar el contacto directo entre el alumno y los procesos de producción, incluyendo capacitación técnica y estrategias empresariales. Esta metodología le permite al alumno-trabajador adquirir las habilidades necesarias para trabajar en un medio real y le entrega una visión orgánica de su oficio. 



Los contratiempos en la implementación de los planes en América Latina y los resultados desalentadores de los programas económicos en las últimas décadas llevan a revisar los fundamentos conceptuales de la planificación tradicional. En este contexto, la planificación estratégica es un esfuerzo sistemático para determinar e instrumentar decisiones fundamentales que tienen que ver con el tipo de institución que se desea tener, el camino que ésta debe seguir y los recursos que para ello deben utilizarse.

Margarita Correa Gallego

Coordinadora de Información y Divulgación del Servicio Civil

La planificación estratégica, como herramienta administrativa no señala rumbos por sí sola. Son los dirigentes institucionales quienes con esta herramienta diseñan la imagen institucional deseada, los objetivos y las estrategias requeridas para obtenerlos.

En este sentido la planeación estratégica es un proceso empeñado en mantener la libertad de acción de la institución para satisfacer su razón existencial y su requerimientos orgánicos.

Pero mantener la libertad de acción de un mundo cambiante significa capacidad para anticipar y percibir el cambio y enfrentarlo constructivamente. Ahora bien, la satisfacción de la razón de ser o misión de una entidad, se justifica si ella responde

ACTUALIDAD

efectivamente a las necesidades sociales reales de las comunidades que viven en transformación permanente. ⁽¹⁾

El modelo de planificación estratégica para organizaciones públicas debe describir analíticamente la situación actual de la institución, tomando como elementos, las oportunidades que en el ambiente externo se presentan, los peligros o amenazas, provenientes del entorno y que es necesario neutralizar o mitigar, para favorecer el logro de los objetivos institucionales.

El conocimiento de las debilidades internas de índole estructural, funcional, tecnológico, y de recursos humanos, así como de las fortalezas que posibiliten el logro de objetivos y sustenten la gestión gerencial, permite evaluar la situación de la institución y adoptar modelos de planificación que satisfagan las necesidades y competencias institucionales. También es de vital importancia conocer el marco legal que estimula o inhibe las potencialidades organizacionales.

En el proceso de cambios institucionales influye mucho la actitud de los grupos internos porque a través de ellos se animan y motivan los procesos institucionales. En cuanto a su motivación y disposición de cambio, los grupos externos o usuarios de los servicios también contribuyen a moldear y condicionar la conducta de la entidad.

Con esta visión general de la institución se puede empezar a aplicar un determinado modelo de planeación estratégica que conduzca a las siguientes reflexiones: ¿qué tenemos?, ¿qué queremos?, ¿qué podemos hacer?, ¿qué estamos haciendo? y ¿cuán bien lo estamos haciendo?.

Una vez definida la misión futura, se plantearán los diferentes programas institucionales que se llevarán a la práctica y en cada uno se desarrollarán las líneas estratégicas que resulten necesarias.

El proceso de planeación es un instrumento administrativo para ayudar a la gerencia en la identificación, diseño e implementación de proyectos estratégicos que le aseguren la vitalidad de la entidad en el futuro. Esta función de incubar y desarrollar estrategias, es indelegable y requiere el liderazgo visible del gerente, director o presidente quien por una parte le confiere un sentido de legitimidad e importancia al proceso y por otra, lo utiliza para informar mejor su proceso para crear consenso alrededor de decisiones críticas.

En el campo de la planeación estratégica, los tratadistas proponen varios esquemas, pero dadas las circunstancias concretas de cada institución, éstas deben ajustarse a la realidad institucional, su entorno y el compromiso con los grupos usuarios.

Generalmente, el proceso se inicia en una atmósfera política con la clarificación de la misión de la entidad y la apreciación subjetiva de los valores y preferencias de la institución y de sus miembros y, a la luz de la mejor información disponible sobre la entidad y su entorno, el proceso continúa transformando estos juicios de valor, deliberada e incrementalmente, en proposiciones operacionales, asignándoles recursos.

El segundo aspecto del proceso se relaciona con la convivencia de su adecuación a la estructura organizacional de la entidad. Específicamente se ilustrará la situación para el caso de organizaciones gubernamentales o privadas sin ánimo de lucro con estructuras de tres niveles, Al nivel más alto se le denominará nivel institucional; al intermedio, nivel ejecutivo y al inferior, nivel operativo. El nivel institucional debe encargarse de establecer directrices de carácter general, de examinar el producto del trabajo planificador del nivel ejecutivo, para eliminar inconsistencias y llenar vacíos, y de consolidar agregados. El nivel ejecutivo ajusta sus objetivos a los del nivel institucional o sugiere modificaciones y se encarga de orientar, revisar y consolidar los resultados del trabajo al nivel operativo. Finalmente, el nivel operativo ajusta sus planes y programas a las directrices del nivel ejecutivo y elabora presupuestos detallados.

Por último, el tercer momento del proceso trata de lograr, a través de la reflexión y el mejor conocimiento de la institución y de su entorno, un firme compromiso de las directivas y de todo el personal con la estrategia seleccionada. Esta interiorización de actitudes sólo puede lograrse a través de la participación y el intercambio intenso de información que se presenta cuando, es un esquema de doble vía, se combinan armónicamente el punto de vista institucional con los intereses particulares y el conocimiento especializado de quienes ejecutan las actividades cotidianas. ⁽²⁾

Es importante anotar que la redefinición de la misión institucional no significa cambiar radicalmente su orientación, los cambios se van dando poco a poco de

(1) Aldana Valdés, Eduardo. En la búsqueda permanente del rumbo. 21 págs (mecanografiado)

(2) Ibidem

acuerdo a las necesidades del medio y de la capacidad institucional. Además los trabajadores también necesitan tiempo para ir adaptándose a las actividades en grupo, a la capacitación orientada al trabajo con calidad, lo mismo que a desarrollar una cultura de compromiso con los objetivos institucionales, para no crear conflictos alrededor de las nuevas orientaciones.

En todo caso, la cultura de una organización siempre será un terreno de controversia, ya sea por las normas internas, la toma de decisiones, los nombramientos, la distribución de los recursos, etc. Además porque muchas de sus políticas tienen sus fundamentos en los estatutos de la entidad y en su tradición y cultura. Sin embargo, lo que sucede es que estos fundamentos no son suficientemente concretos o explícitos en relación con la orientación y definición distintiva que requiere toda entidad. Es conveniente, por lo tanto, imaginar qué podría hacer la entidad, en el largo plazo, por el país o por su área de responsabilidad, dentro del campo de acción que le establecen mandatos superiores, y contrastar ese ideal con lo que efectivamente está realizando. Usualmente, al revisar por primera vez la misión, no se dan las condiciones para introducirle modificaciones a fondo. No importa, este estilo de planificación no es impositivo sino consensual y espera tener siempre la oportunidad de aproximarse a definiciones más apropiadas. De todas formas, el debate habrá ilustrado los factores que se oponen al cambio y la gerencia tendrá

*La planificación estratégica,
no señala rumbos
por sí sola.
Son los dirigentes quienes
con esta herramienta,
diseñan la imagen
institucional deseada.*

tiempo para examinar detenidamente los varios puntos de vista y trazar un plan de propósitos y acción que le permita resolver el conflicto identificado. Lo que sí es importante es evitar propósitos y políticas estrechas y mal concebidas que acorralen el accionar futuro de la institución.⁽³⁾

Es importante que toda organización distinga claramente entre planificación y plan, y entre presupuesto y administración presupuestaria. El plan es un documento que se elabora periódicamente en el que se resume todo el proceso de indagación y toma de decisiones fundamentales y supone un seguimiento continuo de su aplicación y de los elementos del modelo técnico que lo sustenta, con miras a introducir los correctivos a que haya lugar, a través de los mecanismos institucionales de toma de decisiones.

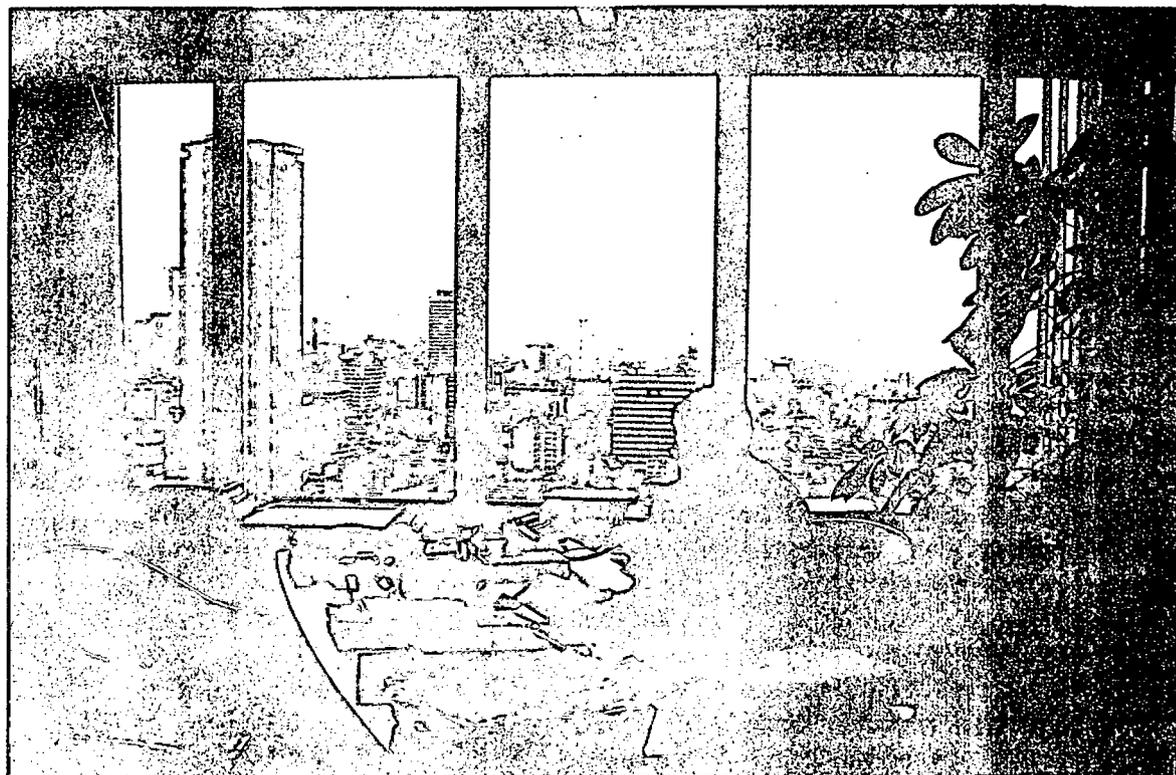
Por su parte, el presupuesto es un documento que recoge las decisiones acerca de la distribución de recursos entre las diferentes actividades institucionales. La administración presupuestaria, como es de suponer, es mucho más amplia, por cuanto comprende una labor permanente y reiterativa que va desde la formulación hasta la ejecución, control de toma de decisiones financieras pertinente a los distintos programas. La cultura presupuestaria y de planificación debe dar el debido peso e importancia a estos aspectos, de manera tal que en la mente de los funcionarios exista un adecuado entendimiento del significado de cada uno de estos términos, que permite la aplicación creativa, pero cuidadosa, de los mismos.⁽⁴⁾ 

(3) Quinn, James B. *Strategies Forchange*, citado por Eduardo Aldana Valdés, *Logical Incrementalism*, Richard D. Irwing, Homewood, Illinois, 1980.

(4) Rodríguez Mena, Luis. "La Planificación Estratégica en entidades gubernamentales (parte I)". En: *Investigación y Gerencia*. Caracas, V.8, No. 36 (May.-Jun. 1991), p.125-130

ACTUALIDAD

Gerencia pública impulso a la eficiencia



Sigifredo Serrano Benítez

Consultor en Administración Pública, Economía y Finanzas

ha existido una permanente preocupación entre los académicos administrativistas y los estudiosos de los asuntos del Estado por aportar soluciones al funcionamiento insatisfactorio de la gestión estatal, y de ellas podemos mencionar, en la época contemporánea, los movimientos de planeación, de organización y métodos, de gestión pública y carrera administrativa, de administración por objeti-

vos, de informática, de excelencia, de calidad total, entre muchos otros.

La gerencia pública es un término que se ha venido acuñando en los últimos años, de cierta manera prestado de la empresa privada, con un significado que nos lleva a pensar en funcionarios públicos altamente calificados, capaces de trazar objetivos y metas, liderar el proceso y obtener resultados positivos de ejecución.

Este nuevo concepto parece responder a la equívoca creencia de que el Estado es mal administrador, mientras el sector privado aparece como modelo de eficiencia. Lo que existe, en el caso colombiano, es un sector público que ha multiplicado sus funciones y tareas en exceso y carece de capacidad para captar recursos y utilizarlos eficientemente, siendo también incapaz de liderar el proceso de desarrollo, y un sector

privado con poca innovación tecnológica, e insuficiente capacidad gerencial.

Pero visto sin un sentido de confrontación y, más bien, de una manera pragmática, diríamos que la gerencia en el sector público persigue, fundamentalmente, formar cuadros directivos de la administración que reúnan características técnicas y personales que aseguren el éxito en la gestión del Estado.

Hay que tener presente que las tareas del Estado no son comparables ni en su espíritu ni en su finalidad con las del sector privado, y que la individualidad y especificidad que acompañan a aquellas, crean diferencias bien marcadas que obligan a no pensar en modelos de dirección comunes, o a trasegar o transvasar técnicas y modalidades administrativas de un sector al otro, so pena de caer en equivocaciones peligrosas o en tendencias de sustitución de un sector por otro.

Para quienes conocen los fines del Estado y tienen clara su diferencia con el sector privado, no es necesario ahondar en explicaciones. Diríamos que basta con recordar que el Estado moderno es el garante del bienestar de los individuos de una sociedad y, como tal, tiene una responsabilidad enorme de acertar en sus decisiones y de ofrecer niveles de calidad altos en sus resultados, si quiere hacer realidad ese fin último de bienestar total.

Entendida de esta manera resumida, la finalidad del Estado, habría que considerar, también, que el fundamento de toda acción estatal es una decisión política o un elemento normativo que hace permisivo su desarrollo y que, a su vez, condiciona o limita su ejecución.

Dentro de estos parámetros pode-

mos entender la gerencia pública como una función directiva que tiene por finalidad la conducción de entidades ejecutoras, sean ellas territoriales o por servicios, con un criterio de funcionalidad administrativa, independientemente de que sean sus tareas de tipo general (caso de entidades territoriales) o específicas (establecimientos públicos o empresas industriales o comerciales).

El estilo de gerencia pública, por tanto debe asegurar el logro de los resultados esperados y éstos deben traducirse en utilidades sociales, o en términos más amplios, en bienestar. Pero el factor que prima en este nuevo concepto es, por consiguiente, el del éxito seguro de la gestión, que lleva implícita una función pública directiva eficaz y altamente profesionalizada.

Aquí deberíamos hacer referencia al perfil del funcionario directivo, mas sólo diremos que debe reunir estas tres cualidades:

- Conocer las características económicas y socioculturales del país, y tener capacidad técnica de análisis y de ejecución;

- Entender los fines y la organización del Estado, y

- Ejercer liderazgo.

Estas cualidades deben tenerse como condiciones necesarias pero no suficientes. Existen otras que son inherentes al funcionario, como la honestidad en el manejo de los recursos públicos y la voluntad de servicio a la comunidad. Así mismo, es preciso tener presentes otros factores recíprocos que las instituciones deben ofrecer para hacer posible una ejecución eficaz, como son: una menor normatividad o un grado menor de especificidad y de detalle en su concepción (marco

normativo básico reducido), así como una política de personal (léase servicio civil), atractiva para el funcionario público.

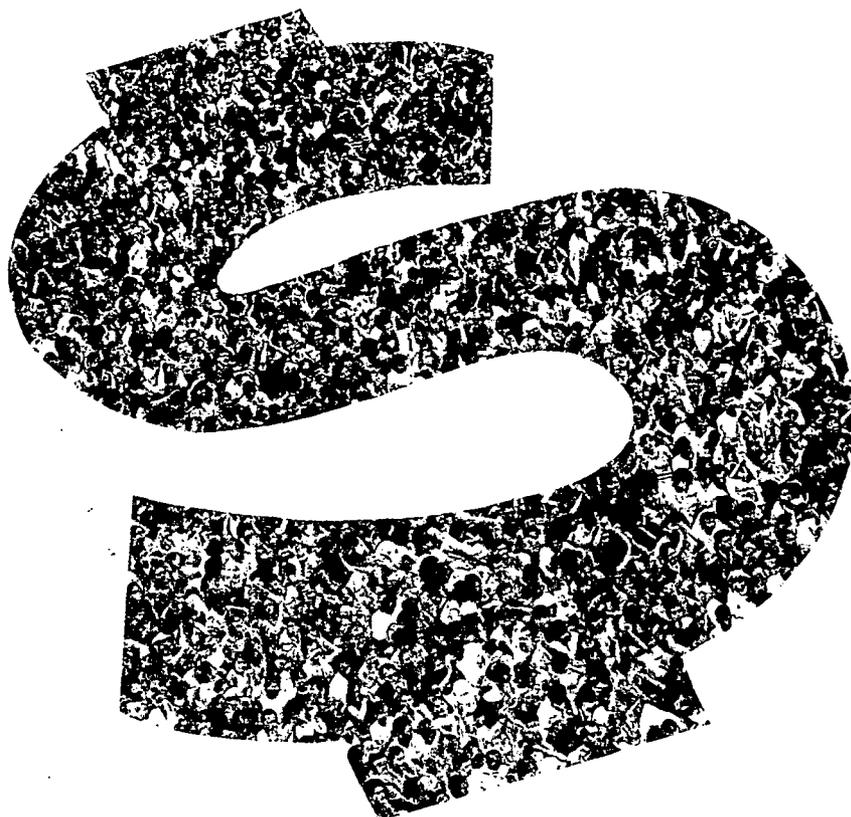
Este aspecto normativo, junto con el de la burocracia, son dos factores fundamentales a tener en cuenta en la conceptualización de la gerencia pública. El primero porque constituye una limitante de consideración en la toma de decisiones y en la operacionalización de las actividades, en razón de la inflexibilidad que caracteriza la norma; la segunda porque el recurso tecnológico en el sector público está representado en la capacidad técnica de la burocracia, o dicho de otra manera, la tecnología es la burocracia misma.

El movimiento de gerencia pública ha tomado fuerza en los últimos años no solo en los países desarrollados sino en el todavía conocido como Tercer mundo. Entre los primeros podemos mencionar al Japón y a países europeos como Francia e Italia, y en Latinoamérica, a México, Argentina y Venezuela.

Para Colombia resulta de gran interés una política de gerencia pública, en un período como el actual en el cual el Estado se ve seriamente cuestionado en sus resultados, mientras un proceso de descentralización iniciado hace pocos años y que se institucionalizó en la nueva Constitución, crea un clima de esperanza en la autogestión asignada a las entidades territoriales, y cuando los vientos de la "apertura" económica soplan con fuerza en débiles economías como la nuestra, exigiendo más eficacia y eficiencia en todos los sectores socio-económicos. 

Reajustes Salariales en el sector público

José Fernando Berrío Berrío
Profesional Especializado
Grupo Estadístico del Servicio Civil



El resultado del trabajo de un grupo de hombres y mujeres, escogidos por el pueblo mismo, en respuesta al llamado del Ejecutivo para transformar las instituciones, nació virtualmente el 9 de diciembre de 1990. A partir de allí y durante 150 días de sesiones de la Asamblea Nacional Constituyente, con el apoyo de millones de colombianos, con sus esperanzas, anhelos, frustraciones, esperamos el surgimiento de una nueva carta fundamental, de una nueva luz que guiara los destinos de una nación sumida, en quizás, uno de los más grandes abismos de su historia, dada la situación de desasosiego moral que nos abatía.

Pero esta obra que nos entregó la Asamblea Nacional Constituyente, aunque para algunos desarticulada, ha constituido el pilar para construir una Colombia con nuevas instituciones, con un definido matiz de participación de los administrados, que otrora apenas alcanzaba a ser un espejismo, o quizás un frenético discurso populachero de uno cualquiera de los políticos advenedizos.

Esta nueva constitución trajo consigo la materialización de antiguas ideas, que de otra forma, dado su origen, nunca hubiésemos conocido, como es la Fiscalía General de la Nación; de igual manera vemos la transformación de la Procuraduría General de la Nación

y la Contraloría General de la República.

Obviamente el Congreso Nacional y el Ejecutivo no estuvieron ajenos al proceso de reestructuración de las instituciones esbozado en esta nueva Constitución; encontramos ahora un Legislativo fortalecido, comprometido con el desarrollo del país y haciendo lo que debe hacer: legislar, tal como lo prescribe el artículo 150.

Precisamente entre las funciones establecidas en el artículo 150 se prevé la expedición de leyes generales dentro de las cuales, conforme a los objetivos y criterios en ellas señalados, debe actuar el Gobierno Nacional; tal es el caso de la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los Miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública.

Recordemos que en la Constitución de 1886 esta función legisladora competía al Congreso Nacional según el ordenamiento del artículo 76 en su ordinal 9o.: "Determinar la estructura de la Administración Nacional mediante la creación de Ministerios, Departamentos Administrativos y Establecimientos Públicos, y fijar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, así como el régimen de prestaciones sociales". No obstante, este órgano en ejercicio del ordinal 12o. del precitado artículo de la Carta, revestía pro tempore, al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias para dictar las normas en materia salarial; las más de las veces, y prestacional de los empleados públicos, eventualmente, a través de una ley que el mismo ejecutivo le presentaba al final de cada vigencia fiscal.

De donde tenemos que los sistemas salariales y la mayoría de las disposiciones sobre prestaciones sociales hoy vigentes, han sido desarrolladas por medio de este mecanismo extraordinario, lo que de hecho ha convertido al ejecutivo en legislador habitual en estas materias, con el formulismo del trámite ante el Congreso Nacional de la respectiva Ley de facultades.

Ahora como vemos, el Congreso determina los objetivos y criterios a los cuales debe someterse el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores estatales, los cuales se encuentran señalados en la Ley 04 de 1992, también llamada "ley marco de salarios" que desarrollada en dos títulos y veinte artículos, constituye la herramienta legal de actuación del Ejecutivo para administrar a los empleados públicos en estas materias.

El Gobierno Nacional en ejercicio de la facultad constitucional y en desarrollo de esta ley, podrá entonces fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de:

- La Rama Ejecutiva, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico (Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales y Empresas Industriales y Comerciales del Estado);

- Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral (Consejo Nacional Electoral y Registraduría Nacional del Estado Civil) y la Contraloría General de la República;

- Los miembros de la Fuerza Pública y,

- Finalmente, por una sola vez, determinar la asignación mensual de los Miembros del Congreso Nacional, a partir de la cual se dará aplicación al artículo 187 Constitucional, referido al mecanismo de reajuste anual, el cual no es distinto a la modificación introducida a la Carta del 86 por el Acto Legislativo No. 1 de 1983: su asignación variará en el mismo porcentaje promedio ponderado de los cambios ocurridos en la remuneración de los servidores de la administración central, de conformidad con el informe que al respecto rinda el Contralor General de la República.

El Ejecutivo, dentro de los diez primeros días del mes de enero de cada año, expedirá entonces las disposiciones modificatorias de los sistemas salariales de los empleados públicos, aumentando sus remuneraciones -guardando que "ningún funcionario del nivel nacional de la administración central" salvo el Presidente de la República, el Cuerpo Diplomático acreditado en el exterior y el personal del Ministerio de Defensa en comisión en el exterior, supere la remuneración anual de los Miembros del Congreso Nacional-, régimen de viáticos, comisiones y gastos de representación, así como aquellos emolumentos calificados como componentes del salario mensual, cuyos efectos fiscales son a partir del 1o. de enero del respectivo año.

Como se ha dicho, para el desarrollo de la Ley 04 de 1992, el Gobierno deberá estar sujeto a los objetivos y criterios que ésta le señala en el artículo segundo, orientaciones que no son otras a las que éste mismo ha venido obedeciendo de tiempo atrás.

Ahora bien, actuar con estos princi-

FUNCIÓN PÚBLICA

pios no obsta para que dentro del criterio de racionalizar la administración salarial y prestacional de los servidores públicos, el Ejecutivo busque la integración de los diferentes sistemas, apuntando al equilibrio salarial de los empleos con similar naturaleza general de funciones, responsabilidades y calidades para su desempeño, como lo es, por ejemplo, aquellos que integran el área administrativa de las diferentes instituciones, redefiniendo si es el caso, la clasificación y funciones de las ocupaciones o empleos, de manera tal que pueda también darse una movilidad del funcionario entre las diferentes entidades del sector público, desarrollando por consiguiente el concepto de plantas de personal globales.

No se desconoce con este planteamiento la existencia de sistemas especiales, pero su permanencia corresponderá a la especificidad de la función técnica que deba realizar, en aras del logro de la misión institucional.

Los sistemas salariales, general y especiales, dentro de las limitaciones fiscales, propenderán entonces por garantizar una remuneración acorde con la carga laboral y su competitividad con el sector privado, permitiendo además el reclutamiento de personal calificado al servicio del Estado, como se desprende del artículo 60. de la Ley 04 : "... el Presidente de la República podrá delegar en los Ministros, Directores de Departamentos Administrativos, Superintendentes y Representantes Legales de Establecimientos

Públicos Nacionales y de la Organización Electoral, la facultad de realizar aumentos salariales del respectivo organismo o entidad, siempre y cuando se encuentren dentro de los límites, condiciones y parámetros que al efecto haya fijado el Gobierno previamente", e igualmente del artículo 70. al prescribir "El Presidente de la República podrá delegar en los Ministros respectivos la fijación y modificación del régimen salarial de determinados

el mercado laboral y con estricta sujeción a los presupuestos de las respectivas entidades".

Estas normas salariales estarán necesariamente integradas, dentro de una política general de administración del recurso humano, con un Estatuto de la Función Pública en el que: a) se regule la cobertura de empleos de carrera administrativa, reduciendo la hoy extensa provisión de empleos considerados de libre nombramiento y remoción, limitando la facultad discrecional de la autoridad nominadora y ampliando los horizontes de una carrera administrativa a posiciones de dirección; b) se fijen los lineamientos de ingreso a la administración pública por concurso, así como el ascenso o promoción basado en el mérito individual, a través de evaluaciones de desempeño objetivas; c) se determine la responsabilidad del Estado de capacitar al recurso humano, entendida esta capacitación como la búsqueda del mejoramiento de la productividad gubernamental, y d) se posibilite la movilidad abierta de personal en la administración pública.

Aparte de la iniciativa que podría tener el Gobierno para el cabal desarrollo de la "Ley Marco de Salarios", acorde con los objetivos y criterios, ésta le impone acometer la realización de ciertas acciones, algunas de ellas con plazo predeterminado, al efecto tenemos:

*El Congreso
determina los objetivos
y criterios a los cuales
debe someterse el
Gobierno Nacional para
la fijación del régimen
salarial y presupuesto del
de los servidores
públicos.*

empleados públicos de carácter directivo de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta asimiladas a éstas, del orden nacional, con base en las condiciones que él mismo les fije, atendiendo criterios de competencia en

FUNCION PUBLICA

- El artículo décimo tercero ordena el establecimiento de una escala gradual porcentual para nivelar la remuneración del personal activo y retirado de la Fuerza Pública, la cual deberá producirse en las vigencias fiscales de 1993 a 1996.

- El artículo décimo cuarto señala al Gobierno el establecimiento de una prima, sin carácter salarial, para determinados cargos de la Rama Judicial y la Registraduría Nacional del Estado Civil, no inferior al 30% ni superior al 60% del salario básico señalado para el empleo respectivo, con efectos fiscales a partir del 1o. de enero de 1993.

- El Parágrafo único del mismo artículo ordena revisar el sistema de remuneración aplicable a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, sobre la base de la nivelación o reclasificación, atendiendo criterios de equidad, dentro del mismo término arriba señalado.

- El artículo décimo quinto establece una prima especial de servicios, sin carácter salarial, para los Magistrados de las Cortes, del Consejo Superior de la Judicatura, el Consejo de Estado, el Procurador General de la Nación, el Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República y el Registrador Nacional del Estado Civil; prima que el Gobierno podrá extender a los Ministros del Despacho, los Generales y Almirantes de la Fuerza Pública.

- El artículo décimo séptimo señala al Gobierno el establecimiento de un régimen de pensiones, reajustes y sustituciones de las mismas para los Representantes y Senadores, las cuales no podrán ser inferiores al 75% del ingreso mensual promedio que durante el último año perciba el Congresista.

- El artículo décimo octavo señala

el establecimiento de un plan de retiro compensado de los empleados del Congreso Nacional.

- El artículo vigésimo prescribe un igual tratamiento salarial y prestacional de los profesores de las universidades públicas del orden nacional, según la categoría académica exigida, dedicación docente y producción intelectual. Para ello, el Gobierno Nacional deberá conjugar el establecimiento de un sistema salarial único, con la modificación del régimen de la educación postsecundaria y la reglamentación de la autonomía universitaria, a fin de conseguir un estatuto docente uniforme que defina las categorías docentes y las condiciones de ingreso y ascenso.

Consideración especial merece la referencia a los empleados públicos de las Entidades Territoriales, toda vez que la facultad de expedir la normatividad que les señale el régimen salarial y prestacional, recae ahora en el Gobierno Nacional.

Estas normas tenían anteriormente distinto origen. En cuanto al régimen salarial de los empleados públicos de los Departamentos y Municipios se refiere, correspondía a las Asambleas Departamentales y a los Concejos

Municipales, a iniciativa de los respectivos Gobernadores y Alcaldes, según el caso, adoptar el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de las distintas categorías de empleos. Tratándose del régimen prestacional, la competencia constitucional era del Congreso de la República sin importar el orden territorial al que servían los empleados públicos.

Ahora, es el Gobierno Nacional quien debe fijar el régimen salarial y prestacional de estos servidores públicos, pero su facultad en materia salarial, diferente a la de los demás empleados públicos, no comprende la fijación de las escalas de remuneración aplicables a los diferentes empleos, función que la misma Constitución Política conserva a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales.

Sin embargo, a pesar de la anotada limitación en el campo salarial, el Gobierno Nacional podrá "controlar" el desarrollo de esas atribuciones de los cuerpos colegiados, mediante el señalamiento del límite máximo de remuneración de los empleados territoriales atendiendo a equivalencias entre empleos de similar naturaleza y jerarquía de estas jurisdicciones y los del orden nacional.

Queda entonces el Gobierno fortalecido con una herramienta Constitucional y legal para administrar al funcionario público, y que dependiendo del uso que de ella haga, podría conducir con el tiempo, al establecimiento de un sistema salarial homogéneo para los servidores de las Entidades Territoriales, y por que no, aunque parezca utópico, a la definición de un único sistema salarial para todos los servidores estatales. 

"...Ahora, es el Gobierno Nacional quien debe fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos..."

Comentarios al Decreto 643 de 1992

Funciones y Requisitos para desempeñar empleos

Fabiola Obando Ramírez

Asesora del Consejo Superior del Servicio Civil

Virginia Miranda Vargas

Jefe División de Selección del Servicio Civil

Como un instrumento técnico de gestión que le permita a la administración pública vincular personal calificado, acorde con los requerimientos y las necesidades que exige la prestación del servicio público, se concibió el Decreto 643 del 13 de abril de 1992, por el cual se establecen las funciones generales y los requisitos mínimos para los empleos de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en el orden nacional, que derogó los Decretos 33 de 1990 y 2907 de 1991, reguladores de esta materia.

Con esta norma se busca superar las deficiencias de aquellas que a través de los años se han referido a este tópico, especialmente el Decreto 33 de 1990, las cuales contemplaban previsiones que por su imprecisión dieron lugar a interpretaciones, en la mayoría de los casos, bastantes permisivas y que propiciaron el ingreso de personal poco apto

para el cumplimiento de los fines del Estado, en desmedro de los óptimos niveles de eficiencia que debe alcanzar el servicio público.

Vale la pena destacar algunas de las disposiciones y criterios contenidos en el citado decreto.

Describe las funciones generales de los empleos, según el nivel jerárquico, con lo cual se suministra a las entidades un marco orientador para fijar las funciones específicas de cada empleo, al elaborar sus manuales.

Con el mismo objetivo determina los requisitos por niveles jerárquicos y grados salariales para los empleos existentes, a la vez que señala los que deberán exigirse para desempeñar aquellos de grados superiores que se creen en el futuro. Ello asegura que no se haga necesaria su adición o modificación cuando se presente esa circunstancia.

Se conservan, para la determinación de los requisitos, los factores de estudios, experiencia y cursos específicos; pero se hace precisión sobre lo que debe entenderse por experiencia específica y relacionada, conceptos éstos que en las normas anteriores no estaban claros y daban, por tanto, lugar a interpretaciones disímiles y sesgadas, de acuerdo con la conveniencia.

Se define, igualmente, la experiencia profesional como aquella que se adquiere a partir de la obtención del respectivo título universitario y como tal se exige para el desempeño de los empleos comprendidos en los niveles directivo, asesor, ejecutivo y profesional.

A este mismo respecto, al señalar las equivalencias, el Decreto 1151 de 1992, el cual adiciona el Decreto 643 del mismo año, permite que un año de experiencia profesional pueda ser



compensado por dos años de experiencia en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o especialidad tecnológica, obtenida a partir de la terminación y aprobación de los estudios de la respectiva modalidad de formación, pero esta compensación sólo podrá efectuarse hasta por dos de los años de experiencia profesional exigidos como requisito para el desempeño del cargo.

Al cualificar de esta forma la experiencia, reduce el número de años que antes se exigía, con lo cual se corrige lo que comunmente venía ocurriendo al aceptarse como válida cualquier clase de experiencia, aún sin relación con las funciones a desempeñar, lo que a la postre constituía una mera valoración de la antigüedad.

Al determinar los requisitos de estudios, se busca establecer la coherencia entre la denominación de los empleos, ligada a la naturaleza de sus funciones, y la formación indispensable para su desempeño. Es decir, que para proveer un cargo de profesional universitario, lo mínimo que debe exigirse es que quien lo vaya a desem-

peñar posea el respectivo título, sin que éste pueda ser compensado. Igual criterio se adopta para los empleos de los niveles superiores al del profesional.

Al fijar el requisito de estudios para los empleos

del nivel técnico se señala como tal la formación técnica implícita en la denominación misma del nivel y para la cual existen numerosos programas en el sistema educativo del país.

Con esta exigencia se pretende, de una parte, que a estos empleos lleguen personas que por su formación puedan introducir en la administración pública, métodos y procedimientos técnicos y tecnológicos, objetivo éste que deben cumplir los empleos comprendidos en el nivel técnico. Y de otra, que quienes realicen estudios de formación técnica, tengan un campo de acción dentro de las instituciones del Estado, el cual venía siendo ocupado por empleados con otra formación académica, especialmente la universitaria, situación que venía limitando las posibilidades de ingreso del personal técnico y generando en los profesionales insatisfacción y desmotivación, toda vez que se encuentran realizando funciones que no satisfacen sus expectativas profesionales, laborales, personales y económicas.

Con esta norma se busca que cada funcionario desarrolle las tareas de

acuerdo con la formación académica que posee y aplique los conocimientos y las destrezas propias de ella, lo que conducirá, sin lugar a dudas, a mejorar la calidad del servicio público.

El decreto 643, inspirado con el propósito de lograr para el Estado Colombiano la vinculación de personal idóneo y verdaderamente calificado, da a los estudios y a la experiencia el valor que realmente tienen, buscando que estos dos factores marchen paralelos y se complementen el uno con el otro. Por ello, permite la compensación de estudios por experiencia, dentro de un determinado límite no contemplado por las normas anteriores, las cuales facilitaban, mediante interpretaciones erradas, compensaciones sin restricción alguna y sin ningún criterio de carácter técnico.

Esta norma propiciará, de igual manera, la vinculación de servidores responsables por el logro de sus metas profesionales y con interés de demostrar sus capacidades y cualidades, en lugar de quienes buscan ingresar, permanecer y ascender, en virtud de compensaciones, subsidios y bondades y no por el mérito debidamente demostrado.

Finalmente, y para armonizar el manejo de los requisitos con el criterio de las plantas globales y semiglobales que viene implantándose en los organismos públicos, el decreto 643 en comento, permite a las entidades señalar, en sus manuales específicos, los programas o disciplinas académicas que se requieran para el ejercicio de los empleos, terminando con la limitante que existía de contemplar únicamente hasta seis de ellas. ^(A)

Régimen Salarial y Prestacional de los empleados territoriales

Fabiola Obando Ramírez

Asesora del Consejo Superior del Servicio Civil

Fernando Salgado López

*Asesor de la Vicepresidencia Administrativa
de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones*

En la vigencia de la Constitución anterior, y con fundamento, por vía jurisprudencial, en una noción amplia de la expresión "escalas de remuneración", comprensiva no solo de los grados de remuneración sino, en general, de todos los factores retributivos del servicio, el Congreso fijaba el régimen de salarios de los empleados públicos del orden nacional, y las Asambleas y los Concejos hacían lo propio en el ámbito departamental y municipal, sin intervención del Gobierno Nacional y sin sujeción al régimen contemplado para los funcionarios nacionales. En razón de la ausencia de un marco concreto sobre el particular, en algunos casos, dichas Corporaciones Territo-

riales daban aplicación a las disposiciones que regían para los empleados nacionales, en forma por demás ilegal, cuyos actos administrativos han sido declarados nulos por los tribunales competentes.

Ahora la nueva constitución da competencia expresa y directa al Presidente de la República para fijar el régimen salarial de los empleados públicos (artículo 150, numeral 19, literal e), dentro de los criterios y objetivos que le señale el Congreso, y permite a las Asambleas y a los Concejos determinar las escalas de remuneración, en el ámbito territorial, introduciendo así dos grandes diferencias frente al esquema anterior.

Una, que utiliza la expresión "régimen

salarial" cuando se refiere a las facultades del Presidente, y la de "escalas de remuneración" cuando regula la competencia en el nivel territorial. Otra, que atribuye al Presidente la función de fijar el régimen de salarios de los empleados públicos, todos, sin restringir esa atribución solamente al orden nacional. De donde resulta que la Constitución da competencia a las Asambleas y a los Concejos para determinar las "escalas de remuneración" de los empleados departamentales y municipales, pero a la vez dispone que el "régimen salarial" de los empleados públicos, incluidos los territoriales, debe ser fijado por el Gobierno Nacional.

¿A quién compete, entonces, el

FUNCION PUBLICA

establecimiento de las tablas salariales, la creación de primas o bonificaciones, auxilios y otros factores retributivos del servicio de los funcionarios de los niveles regional y local?

La definición de la órbita de competencias del Presidente de la República y de las Corporaciones Públicas Territoriales está en la acepción que se dé al concepto "escalas de remuneración".

Sobre el particular, conviene señalar que en virtud del mandato constitucional, el Congreso Nacional expidió la Ley 04 de 1992, por la cual se señalan las normas, los objetivos y los criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, entre otros aspectos.

Esta ley en su artículo 2o., efectivamente, establece tales objetivos y criterios y en el artículo 3o. contempla que "el sistema salarial de los servidores públicos estará integrado por los siguientes elementos: la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos".

Como se observa, esta ley distingue, como no lo hacía literalmente la legislación anterior, entre el régimen salarial y escala y tipo de remuneración, precisando que la escala de remuneración hace parte del concepto global de régimen salarial, con lo cual queda establecido, de manera tajante, que la expresión "escala de remuneración" no es sinónima de "régimen salarial".

Como la Ley 04 no define lo que debe entenderse por escala de remuneración, debe acudir al contenido de los artículos 14 al 21 del Decreto Ley 1042 de 1978, en el sentido de

entender por ésta el grado de remuneración que corresponde a las distintas denominaciones de empleo y la asignación básica para los diferentes grados.

Por lo tanto, definido lo anterior, y a luz de las nuevas normas constitucionales, corresponde a las Asambleas y a los Concejos señalar los grados de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos y las asignaciones básicas respectivas, y al Gobierno Nacional determinar todos los demás factores de salario aplicables a los empleados departamentales y municipales, desde el subsidio de alimentación y de transporte hasta las primas, los gastos de representación, los viáticos y otras bonificaciones que en un momento dado puedan devengar.

En consonancia con las normas constitucionales, el parágrafo del artículo 12 de la Ley 04 de 1992, dispone que el Gobierno Nacional ha de señalar el límite máximo salarial para los servidores públicos de las entidades territoriales, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional. Así las cosas, éste deberá expedir el decreto correspondiente, de manera que las Corporaciones Públicas Territoriales, al entrar a ejercer sus competencias en materia de escalas de remuneración, se sujeten a dicho límite.

De otra parte, en materia del régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales, cabe hacer las siguientes precisiones.

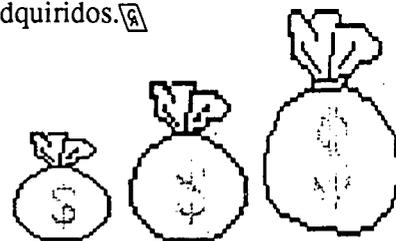
Bajo la vigencia de la anterior Constitución, su establecimiento correspondía al Congreso Nacional, o al Presidente de la República revestido de facultades extraordinarias pro tempore para tal efecto. Con la nueva Constitución, es el Presidente de la República quien tiene la competencia

para su fijación, no en virtud de facultades extraordinarias otorgadas por el Congreso, sino en ejercicio de una función permanente que le atribuye directamente la Constitución, con sujeción a las normas generales y a los criterios y objetivos que le señale el Congreso por medio de ley.

Esta función es indelegable en las Corporaciones Públicas Territoriales, las cuales no podrán arrogársela. Así lo dispone expresamente el artículo 150, numeral 19, literal f) de la Constitución Política.

En desarrollo de las normas constitucionales citadas, la Ley 04 de 1992, en su artículo 2o., señala los criterios y los objetivos que debe tener en cuenta el Gobierno Nacional para fijar el régimen prestacional de los empleados, tanto nacionales como territoriales, de acuerdo con lo contemplado expresamente en su artículo 12. O sea que, en materia prestacional de los servidores territoriales, las Asambleas y los Concejos, a diferencia de lo que ocurre con la determinación de las escalas de remuneración, no tienen competencia alguna, ni pueden arrogársela o ejercerla por delegación.

Finalmente, es importante anotar que el artículo 10 de la Ley 04 establece que todo régimen salarial o prestacional que se establezca en contravención a las disposiciones en ella contenidas o en los decretos que dicte el Gobierno Nacional al desarrollarla, carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos. 



La lista de elegibles

para proveer un cargo podrá utilizarse por otras entidades

Servicio Civil*

Consulta usted cuál es el procedimiento administrativo legal para que el HIMAT tenga en cuenta la lista de elegibles establecida por esa entidad mediante resolución No. 005401 de noviembre 13 de 1991 y en la cual ocupó el primer lugar.

Para conceptuar se considera:

La resolución No. 350 de 1982, emanada del Departamento Administrativo del Servicio Civil y por la cual se reglamenta el proceso de selección para el ingreso al servicio público, la inscripción y la promoción dentro de la carrera administrativa, en relación con el orden de prioridad para proveer vacantes, establece en su artículo 2o. que cuando se vaya a proveer una vacante, se hará en el orden de prioridad siguiente:

" 1. Con el personal escalafonado en carrera administrativa al cual se le haya suprimido el cargo, de conformidad con lo

establecido en el artículo 48 del decreto 2400 de 1968.

2. Con personal escogido mediante concurso de ascenso.

3. Con personal graduado en administración pública egresado de la Escuela Superior de Administración Pública o de otras universidades nacionales o extranjeras, que figuren en las listas de elegibles elaboradas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil de conformidad con las disposiciones del artículo 203 del decreto reglamentario 1950 de 1973, en las clases de empleo que exijan esta calificación profesional para su ejercicio.

4. Con personal escogido de la lista de elegibles formada por concurso abierto, vigente en la fecha de la provisión de la vacante.

PARAGRAFO: La escogencia de la lista de elegibles se hará entre el personal que figure en los cinco (5) primeros puestos.

Se entiende por cinco (5) primeros puestos el grupo de personas que haya obtenido las calificaciones más altas.

Para la realización de dicha escogencia, la autoridad nominadora tendrá en cuenta preferencialmente las cualidades específicas del funcionario en relación al cargo que se va a proveer y los antecedentes laborales y personales del mismo." (S.S.)

De lo anterior se desprende que la conformación de la lista de elegibles debe efectuarse en estricto orden de méritos, es decir, en el orden de los puntajes obtenidos y, las personas que ocupen los cinco (5) primeros puestos son las que podrán optar al cargo convocado, sin que la norma exija que la elección se efectúe en el mismo orden, por lo que el nominador, de acuerdo a su poder discrecional, podrá elegir al primero e incluso al quinto.

Esto implica que la obligación del nominador, consiste única y exclusivamente

en efectuar la elección y proveer el cargo para el cual se convocó el concurso; efectuado esto, cesa toda obligación por parte de la administración y quienes quedaron en lista de elegibles pero no fueron escogidos, únicamente tendrán la posibilidad de que se les nombre en un cargo de igual o inferior categoría del que concursaron.

Al respecto, la resolución No. 003 de 1987 del Departamento Administrativo del Servicio Civil establece en su artículo 1o. que, también podrá utilizarse esta lista, en la misma entidad o en otras entidades, para proveer empleos vacantes de igual o inferior grado, correspondientes a la misma denominación o a denominaciones afines o complementarias.

De esta norma se desprende que la utilización de la lista de elegibles en otros cargos existentes dentro de la planta de personal es discrecional del nominador, sin que en ningún momento se convierta en una obligación el que la administración tenga que utilizar la misma lista, puesto que perfectamente puede convocar nuevamente a concurso para proveer los cargos vacantes.

En este orden de ideas, y para el caso consultado, esta oficina considera que al proveer el HIMAT el cargo de Secretario Ejecutivo código 5040 grado 13, con una de las personas que quedaron en la lista de elegibles, establecida mediante resolución No. 005401 de noviembre 13 de 1991, cumplió con su obligación de proveer el cargo específico para el cual convocó el concurso, cesando cualquier otra obligación respecto de la lista de elegibles.

**(Concepto de la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo del Servicio Civil. Junio 25 de 1992) *

Liquidación de la pensión de jubilación de empleados que gozan de regímenes especiales

Consejo de Estado*

Se absuelve la consulta que el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social hace a la Sala en los siguientes términos textuales:

1.- Para efectos de la liquidación de la pensión de jubilación a quienes gozan de regímenes especiales, les son aplicables los factores señalados en el inciso 2o., del artículo 3o. de la ley 33 de 1985, modificado por el 1o. de la ley 62 de 1985?

2.- Si se efectúan aportes diferentes a los establecidos en los artículos anteriormente citados, se pueden tomar éstos como factores salariales para liquidación de pensión?

La Sala considera:

1.- La ley 33 de 1985 modificó el régimen de las prestaciones sociales de algunos servidores públicos que prestan sus servicios en la Rama Ejecutiva.

El artículo 1o. de la ley 33 de 1985 prescribe que el "empleado oficial que sirva o haya servido veinte (20) años continuos o discontinuos y llegue a la edad de cincuenta y cinco (55) tendrá derecho a que por la respectiva Caja de Previsión se

le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio que sirvió de base para los aportes durante el último año de servicio".

Pero el inciso 3o. de la transcrita disposición excluye de ella a "los empleados oficiales que trabajan en actividades que por su naturaleza justifiquen la excepción que la ley haya determinado expresamente" y a los que, de conformidad con la ley, "disfruten de un régimen especial de pensiones" (La Sala subraya).

De manera que, para los efectos de la pensión de jubilación, existen varios regímenes: el regulado por la ley 33 de 1985, el de los empleados oficiales que, por razón de la naturaleza de las actividades que desempeñan, tienen carácter excepcional y los regulados especialmente por la ley.

2.- El artículo 3o. de la ley 33 de 1985, modificado por el artículo 1o. de la ley 62 de 1985, dispone que "todos los empleados oficiales de una entidad afiliada a cualquier Caja de Previsión deben pagar los aportes que prevean las normas de dicha Caja, ya

sea que su remuneración se impute presuntamente como funcionamiento o como inversión". El inciso 2o. agrega que "para los efectos previstos en el inciso anterior, la base de liquidación para los aportes proporcionales a la remuneración del empleado oficial, estará constituida por los siguientes factores, cuando se trate de empleados del orden nacional: asignación básica, gastos de representación, primas de antigüedad, técnica, ascensional y de capacitación; dominicales y feriados; horas extras; bonificación por servicios prestados; y trabajo suplementario o realizado en jornada nocturna o en día de descanso obligatorio". El inciso 3o. agrega que, "en todo caso, las pensiones de los empleados oficiales de cualquier orden, siempre se liquidarán sobre los mismos factores que hayan servido de base para calcular los aportes".

La Sala considera que, según su contexto, las disposiciones transcritas se refieren exclusivamente a las pensiones de jubilación reguladas por la ley 33 de 1985 para algunos empleados oficiales, nacionales, regionales y locales, y que no comprenden ni le son aplicables a los empleados que, según el artículo 1o., inciso 2o., de la misma ley, tienen un régimen legal excepcional o especial.

3.- Por consiguiente, las pensiones de jubilación de los empleados con régimen legal excepcional o especial **se liquidan exclusivamente con fundamento en las disposiciones del correspondiente estatuto**, a menos que el mismo remita a las de carácter general. En este orden de ideas, los factores de la remuneración que deben tenerse en cuenta para liquidar la pensión de jubilación exclusivamente son los que prescriba o determine el pertinente estatuto excepcional o especial: **el artículo 1o., inciso 2o., de la ley 33 de 1985 remite a cada uno de ellos que, en**

consecuencia, constituye la única fuente legal para el reconocimiento de las correspondientes pensiones de jubilación.

4.- Los principales regímenes legales especiales sobre prestaciones sociales, en ellas comprendida la pensión de jubilación, excluidos los de las Fuerzas Militares y los de la Policía Nacional, son los siguientes:

- Las prestaciones sociales de los miembros y empleados del Congreso se rigen por el artículo 7o. de la ley 48 de 1962 y por la ley 52 de 1978 y por el Decreto Ejecutivo 2837 de 1985.

- Las prestaciones sociales de los funcionarios y empleados de la Rama Juris-

las leyes 6a. de 1945 y 65 de 1946, por los decretos-leyes 603 de 1977, 721 y 897 de 1978 y por los decretos reglamentarios 2567 de 1946, 1160 de 1947 y 1434 de 1982.

- Las prestaciones sociales de los empleados de la Contraloría General de la República están reguladas por las leyes 6a. de 1945 y 65 de 1946, los decretos leyes 2567 de 1946 y 9219 de 1976 y por el decreto reglamentario 1160 de 1947.

- Las prestaciones sociales de los empleados al servicio de las comunicaciones se rigen por las leyes 28 de 1943 y 22 de 1945, por el decreto-ley 3267 de 1963 y por el decreto reglamentario 2661 de 1960.

Los factores de la remuneración a tenerse en cuenta para liquidar la pensión de jubilación son exclusivamente los que determine el respectivo estatuto excepcional o especial

diccional y del Ministerio Público se regulan por los decretos-leyes 902 y 903 de 1969, 546 de 1971, 1231 de 1973, 717 y 2926 de 1978 y por los decretos reglamentarios 1726 de 1973 y 1660 de 1978.

- Las prestaciones sociales de los funcionarios y empleados de la Registraduría Nacional del Estado Civil se rigen por

5.- Las pensiones de jubilación reguladas por leyes especiales, con las variantes propias de cada estatuto, se liquidan con base "en el promedio de lo devengado durante el último año de servicio", como prescribe el artículo 17 del decreto-ley 603 de 1977 para los empleados de la Registraduría Nacional del Estado Civil; o en la

cantidad igual al "75% de la asignación mensual más elevada que hubiera devengado en el último año de servicio", según el artículo 6o. del decreto-ley 546 de 1971 para los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público; o en cuantía equivalente al "75% del promedio mensual de los sueldos o jornales devengado en el último año de servicio", conforme a lo prescrito por el artículo 1o. de la ley 22 de 1945 para empleados y trabajadores oficiales de las comunicaciones o, en fin, en una suma igual "al 75% del promedio de los salarios devengados durante el último semestre", según el artículo 7o. del decreto-ley 929 de 1976, para los funcionarios y empleados de la Contraloría General de la República.

6.- De manera que los estatutos legales especiales, relativos a las pensiones de jubilación, toman como base para liquidar la pensión de jubilación la última remuneración en el último año, en el último mes o en el último semestre, según las disposiciones específicas de cada uno de ellos.

7.- La remuneración, según la ley, equivale a todo lo devengado por el empleado o trabajador como consecuencia, directa o indirecta, de la relación laboral. Comprende, en consecuencia, los sueldos, primas, bonificaciones y demás reconocimientos que se hagan, directa o indirectamente, por causa o razón del trabajo o empleo, sin ninguna excepción. Es equivalente al salario, pero esta denominación de ordenario se reserva a la retribución que perciben las personas vinculadas por contrato de trabajo. En efecto:

El artículo 6o.; párrafo 1o., del decreto 1160 de 1947 incluyen el salario -y por ende en la remuneración- "todo lo que reciba el

trabajador a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones...".

El artículo 2o. de la ley 5a. de 1969, en armonía con la disposición antes transcrita, prescribe que "la asignación actual" o la última remuneración "es el promedio de todo lo devengado por un trabajador en servicio activo a título de salario o retribución de servicios, tales como horas extras, primas kilométricas, dominicales, feriados, bonificaciones, etc...".

El artículo 42 del decreto ley 1042 de 1978 reitera el mismo concepto en cuanto prescribe que "...constituyen salario todas las sumas de habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios...".

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en el mismo orden de ideas, define el salario como "todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que

"...Las pensiones de jubilación regidas por las leyes especiales no pueden liquidarse con fundamento en los factores prescritos por el artículo 3º, inciso 2º de la Ley 33 de 1985 porque no les es aplicable..."

se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio..." (La Sala subraya).

En fin, la Organización Internacional del Trabajo, en convenio de 1o. de julio de 1949, prohija el criterio expuesto, en cuanto define el salario como lo que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo.

De manera que, en conclusión las pensiones de jubilación regidas por leyes especiales deben liquidarse con fundamento en el correspondiente estatuto. La remuneración para estos efectos, es todo lo percibido por el empleado o trabajador oficial por causa, directa o indirecta, de su vinculación laboral.

Con fundamento en todo lo expuesto la Sala responde:

1.- Las pensiones de jubilación regidas por las leyes especiales no pueden liquidarse con fundamento en los factores prescritos por el artículo 3o., inciso 2o., de la ley 33 de 1985 porque no les es aplicable.

2.- Las pensiones regidas por leyes especiales se deben liquidar exclusivamente con fundamento en ellas. Cada uno de estos estatutos tiene carácter especial y prevaleciente.

3.- Las pensiones reguladas por leyes especiales se liquidan con fundamento, no en los aportes, sino en la remuneración que es todo lo que percibe el empleado o trabajador, directa o indirectamente, por causa de su relación laboral".

*(Extracto del concepto del 26 de marzo de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Doctor Humberto Mora Osejo. Rad. 433) 

Convenciones Colectivas

¿Qué puede estipularse?

Consejo de Estado*

... e absuelve la consulta que el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social hace a la Sala en los siguientes términos:

1. ¿Es jurídicamente posible pactar en las convenciones colectivas de trabajo auxilios para los trabajadores y auxilios para las organizaciones sindicales, sin violar el artículo 355 de la Constitución Política?

2. Algunas convenciones colectivas de trabajo fueron suscritas antes de que entrara en vigor la actual Constitución Política, convenciones con vigencia de dos años, generalmente. ¿Es posible, sin violar la Constitución, entregar los auxilios a los trabajadores o al sindicato?

3. ¿Las asignaciones que convencionalmente se pactan con fundamento en el artículo 103 inciso 2o. de la Carta, caen dentro de la órbita de la prohibición establecida en el artículo 355 de la Constitución Nacional?

4. Si la respuesta anterior fuere negativa, ¿qué condiciones debe exigir la entidad pública a la organización sindical para la administración e inversión de la suma asignada, y qué clase de control se

podría ejercer para que la destinación cumpliera su objetivo?

La Sala considera:

1. El artículo 55 de la Constitución "garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley".

2. Según el artículo 3o del Código Sustantivo de Trabajo, éste "regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares".

De manera que, en principio, las disposiciones relativas al derecho colectivo del trabajo, que hacen parte del Código Sustantivo del Trabajo, son aplicables a los empleados oficiales.

3. El artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que "los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones

se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan hacer o declarar la huelga".

Además, el artículo 3o del decreto ley 1045 de 1978 dispone que las entidades administrativas nacionales "pagarán a sus empleados públicos únicamente las prestaciones sociales establecidas por la ley" y "a sus trabajadores oficiales, además de éstas, las que se fijan en pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales celebrados o proferidos de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia". El artículo 4º. *ibidem* agrega que "las disposiciones del decreto ley 3135 de 1968, de las disposiciones que lo adicionan o reforman y las del presente estatuto constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores oficiales" y que "no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo de derechos y garantías".

De manera que, según las transcritas disposiciones legales, los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar conven-

ciones colectivas de trabajo, mientras que los trabajadores oficiales pueden presentar aquellos y suscribir éstas para obtener de los patronos el reconocimiento de derechos laborales relativos a salarios, prestaciones sociales y bienestar social, superiores a los que la ley les reconoce.

4. Según el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, "convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". El artículo 468 ibidem complementariamente dispone que, además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimientos, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia, y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

En consecuencia, según los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo, la convención colectiva de trabajo tiene por objeto regular, entre los patronos o las asociaciones de patronos y los sindicatos o las federaciones de sindicatos de trabajadores, "las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". El artículo 3º del decreto ley 1045 de 1978 se refiere al incremento,

sobre el mínimo legal, de las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales.

5. El artículo 103 de la Constitución dispone que "son mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía: el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato". La disposición añade que "la ley los reglamentará" y que "el Estado contri-

"...en las convenciones colectivas de trabajo no es posible incluir las cláusulas contractuales a que se refiere el artículo 355, inciso 2º de la Constitución..."

buirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía, con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación

en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan".

La Sala considera que la transcrita disposición hace parte del capítulo relativo a las llamadas "formas de participación democráticas", que está incluida en el título, más comprensivo, que versa sobre "la participación democrática" y "los partidos políticos"; que ella debe ser, como prescribe, desarrollada por la ley; que la contribución del Estado para "la organización, promoción y capacitación" de las entidades "no gubernamentales" que menciona tiene por objeto hacer efectiva la democracia participativa, tomando ingerencia en la concertación, el control y la "vigilancia de la gestión pública" y que, en consecuencia, estas formas de participación son diferentes de los derechos laborales legales, que los patronos, particulares y oficiales, reconocen a los trabajadores mediante convenciones colectivas de trabajo.

6. El artículo 355, inciso 1º, de la Constitución dispone que "ninguna de las ramas y órganos del poder público podrán decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado".

Pero el inciso 2º, ibidem agrega que "el gobierno en los niveles nacional, departamen-

tal, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan Nacional y de los planes seccionales de desarrollo,

DOCTRINA

conforme al reglamento que, sobre esta materia, el Gobierno debe expedir".

La Sala considera que la primera parte de la transcrita disposición constitucional prohíbe los auxilios unilaterales, como los que el Congreso podía efectuar, con fundamento en el artículo 76, ordinal 20, de la derogada Constitución, para "fomentar las empresas útiles y benéficas dignas de estímulo o apoyo, con estricta sujeción a los planes y programas correspondientes"; que la segunda parte de la misma disposición autoriza a los gobiernos nacional, departamentales y municipales para celebrar contratos con instituciones privadas, "sin ánimo de lucro y reconocida idoneidad", para cumplir tareas públicas, contempladas en los correspondientes planes de desarrollo, mediante una retribución; que estos contratos son diferentes de las convenciones colectivas que la administración celebra y que, según el artículo 355, inciso 2º, de la Constitución, se caracterizan por ser de prestación de servicios. En consecuencia, en las convenciones colectivas de trabajo no es posible incluir las cláusulas contractuales a que se refiere el artículo 355, inciso 2º, de la Constitución.

Con fundamento en lo expuesto la Sala responde:

1. En las convenciones colectivas de trabajo las entidades administrativas sólo pueden estipular las cláusulas necesarias "para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Estas condiciones se refieren a la remuneración, las prestaciones sociales y a los programas de bienestar social de los trabajadores.

2. Los contratos de presta-

ción de servicios de la Nación, los departamentos y los municipios celebren, con fundamento en el artículo 355, inciso 2º, de la Constitución, "con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad, con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan Nacional y los planes seccionales de desarrollo", son completamente diferentes de los pactos o convenciones colectivas de trabajo y no se pueden confundir.

3. El artículo 76, ordinal 20, de la anterior Constitución sólo atribuía al Congreso, mediante ley, "fomentar las empresas útiles o benéficas dignas de estímulo o apoyo, con estricta sujeción a los planes y programas correspondientes". Por consiguiente, ninguna otra entidad estaba facultada, por la mencionada disposición, para ejercer esa atribución que era, a diferencia de lo prescrito por el artículo 355, inciso 2º, de la Constitución actual, de carácter unilateral.

4. En las convenciones colectivas de trabajo sólo se pueden estipular cláusulas relativas a los salarios, las prestaciones sociales y al bienestar social de los trabajadores. En consecuencia, en ellas no es posible estipular las cláusulas a que se refiere el artículo 355, inciso 2º, de la Constitución, que son de diferente naturaleza.

5. Las contribuciones del Estado para los efectos del artículo 103 de la Constitución, deben ser, como prescribe la misma disposición, reglamentadas por la ley.

Elas son completamente diferentes de los contratos a que se refiere el artículo 355, inciso 2º, de la Constitución y de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo".

**(Concepto del 9 de junio de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Doctor Humberto Mora Osejo. Rad. 446.)* 

"...En las convenciones colectivas de trabajo sólo se pueden estipular cláusulas relativas a los salarios, las prestaciones sociales y al bienestar social de los trabajadores..."

No es necesario esperar a que la ley implante el control interno prescrito en el artículo 269 de la carta política por cuanto es un mandato constitucional

Consejo de Estado*

El señor Ministro de Gobierno, Doctor Humberto de la Calle Lombana, consulta a la Sala lo siguiente:

-La eliminación del control previo debe realizarse en forma inmediata, o es necesario esperar que se implante el control interno en las entidades públicas, el cual requiere que mediante ley se fijen los métodos y procedimientos a que hace referencia el artículo 269 de la Constitución?

Consideraciones de la Sala

Al disponer la Constitución nueva en su artículo 267 que el control fiscal se ejerza por la Contraloría General en forma posterior y selectiva conforme a los procedimientos, sistemas y principios que establezca la ley, remitió el ejercicio de dicho control, en el tiempo, al de la aplicación de la ley que establezca dichos procedimientos y sistemas, es decir, a su expedición previa.

Se ejercerá esa forma de control o vigilancia de la gestión fiscal en todas las entidades públicas del orden nacional y territorial, cuando queden establecidos por la ley los procedimientos para ejercerlo,

dentro de los sistemas adoptados por la misma y con base en principios que al respecto ella acuerde.

Entre tanto se aplicarán las normas que regulan el control posterior en cuanto sean compatibles con las nuevas normas constitucionales.

Por otra parte, el artículo 269 en coherencia con el 267, dispone que "en las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y

aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de conformidad con lo que dispongan".

El Constituyente, atendiendo al informe final elaborado por la coordinadora de la comisión preparadora y presentado a consideración de la Asamblea, adoptó el articulado con base en principios como la eliminación del control previo en el desarrollo de todas las funciones de los

"...La eliminación del control previo deriva directamente del constituyente, no quedó sujeta al ejercicio de otra forma de control que haya de regular previamente la ley..."

DOCTRINA

organismos de control y estableció, como complemento, el control operacional o de resultados, además del control interno por parte de los organismos del Estado.

"El control previo, generalizado en Colombia, ha sido funesto para la administración pública, pues ha desvirtuado el objetivo de la Contraloría al permitirle ejercer abusivamente una cierta coadministración que ha redundado en un gran poder unipersonal del control y se ha prestado también, para una engorrosa tramitología que degenera en corruptelas".

Ya registraba también el aludido informe la tendencia de las cuarenta y nueve propuestas sobre control fiscal presentadas a la Asamblea, a establecer sistemas adicionales, como sería la evaluación del articulado, originada en dicha tendencia al atribuir esa evaluación de resultados de la gestión pública o auditoría de gestión, a la Contraloría General, sobre la base de la atribución de la auditoría financiera.

Con este antecedente "la vigilancia de la gestión fiscal del Estado incluye el ejercicio de un control financiero, de gestión y de resultados, fundado en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales", según quedo expresado por el artículo 267, en su tercer inciso.

Y fue otorgada al Contralor General de la República por el artículo 268,1 la atribución de "prescribir los métodos y forma de rendir cuentas los responsables del manejo de fondos o bienes de la nación e indicar los criterios de evaluación financiera, operativa y de resultados que deberán seguirse". Y la de "revisar y fenecer las cuentas que deben llevar

los responsables del erario y determinar el grado de eficiencia, eficacia, y economía con que hayan obrado".

En todo caso, de la forma de control prescrita por el artículo 267, que presupone el establecimiento por la ley de los correspondientes procedimientos, sistemas y principios, es complementaria la del control de resultados, cuyo ejercicio a su turno quedó sujeto al mismo presupuesto, de donde resultan términos de relación entre una y otra forma de dichos controles, atribuidos ambas a la Contraloría General. Con el control interno prescrito por el artículo 269 para las entidades públicas y condicionado también a lo que la ley disponga sobre su ejercicio, no se establece la misma relación, por lo cual la posibilidad de

sujeta al ejercicio de otra forma de control que haya de regular previamente la ley ni al alcance de la disposición del artículo 267 puede corresponder la subsistencia de una forma de control eliminada por la "norma de normas" con efecto inmediato.

"Los organismos de control no son responsables de los actos realizados por los administradores del Estado y sólo en sus dictámenes posteriores a la realización de ellos podrán establecer juicios de responsabilidad cuando fuere el caso. Esta es una lógica consecuencia de la eliminación del control previo".

"Se deja a la ley orgánica de la Contraloría la determinación de las funciones, modo de ejercerlas y organización requerida", bajo el presupuesto de que el control previo quedó eliminado por la Constitución y la ley solo puede recoger tal principio. Informe ponencia para primer debate en plenaria (Gaceta 77. mayo 26/91).

Con fundamento en lo expuesto, y ante la eliminación del control previo dispuesto por el artículo 267 de la Constitución Política a partir de la fecha de su publicación la Sala de Consulta no considera necesario esperar a que se implante por la ley el control interno a que hace relación el artículo 269 de la Constitución. Este principio rige para la Contraloría General de la República y las Contralorías Departamentales, las Distritales y las Municipales".

"...Este principio rige para la Contraloría General de la República y las Contralorías Departamentales, las Distritales y las Municipales..."

adelantarlo sólo está sujeta a la expedición de la ley.

La eliminación del control previo deriva directamente del constituyente, no quedó

¹(Extracto del concepto del 28 de abril de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: doctor Jaime Paredes Tamayo. Rad. 434).²

Participación en política *requiere expedición de ley*

Consejo de Estado*

El señor Ministro de Gobierno, doctor Humberto de la Calle Lombana consulta a la Sala lo siguiente:

1. Pueden los empleados a los cuales se refiere el inciso 3o. del artículo 127 de la Constitución participar en actividades y controversias políticas de los partidos y movimientos, a partir de la promulgación de la Constitución actual, sin que los comportamientos de esta índole los haga acreedores a las sanciones disciplinarias y penales fijadas en las leyes expedidas con antelación, o es necesario la reglamentación legal de la disposición constitucional?

2. Las normas legales anteriores a la expedición de la nueva Carta Política que prohibían a los empleados oficiales en general, participar en controversias y actividades de los partidos y/o movimientos políticos quedaron derogados por el artículo 127 citado, o para que dicha derogatoria ocurra se requiere la expedición de nueva normatividad legal especial al respecto?

3. La participación en controversias y actividades de los partidos políticos por parte de los empleados oficiales a que se contrae el inciso 3o. del artículo 127 referido, ocurrida antes de la expedición de la actual

Constitución, considera como falta disciplinaria conforme a la normatividad vigente para esa época, dejó de tener esta connotación?

4. Cuando el inciso tercero del artículo 127 de la Constitución Política señala que algunos empleados pueden participar en actividades políticas "en las condiciones" que señale la ley, debe interpretarse esta expresión como si la ley debe limitarse a fijar requisitos para que tal intervención ocurra, o puede la ley establecer qué tipo de actividad política es permitida (ejemplo: asistir a reuniones, firma de comunicados) y cuál no (ejemplo: ser elegido)?

Puede la ley categorizar a los empleados de los distintos niveles, a fin de señalar qué actividades electivas son permitidas en cada caso?

Consideraciones:

El artículo 127, Inciso 2o. y 3o. de la actual Constitución Política dispuso:

"A los empleados del Estado y de sus entidades descentralizadas que ejerzan jurisdicción, autoridad civil o política, cargos de dirección administrativa o se desempeñen en los órganos judiciales, electoral o de control, les está prohibido tomar parte

en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio".

"Los empleados no contemplados en esta prohibición podrán participar en dichas actividades y controversias en las condiciones que señale la ley".

La norma citada autoriza la participación de determinados empleados del Estado en las actividades de los partidos o movimientos políticos, sujetando el ejercicio de tal actividad a las condiciones que señale la ley.

No hay lugar a duda que la nueva norma constituye una verdadera innovación en el campo de nuestro derecho público al concederle a determinada clase de empleados del Estado, -no a todos- el derecho de participar en la actividad política de los partidos.

Desde luego será la ley la que ha de regular la forma de ejercer este derecho y de cubrir el riesgo para evitar que el servidor público se convierta en factor desestabilizador de la administración pública.

Por ello el inciso final de la norma que se comenta expresó que "la utilización del

DOCTRINA

empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta”.

Pero si bien es cierto que el derecho a participar en actividades políticas fue reconocido directamente por la Constitución, su efectividad quedó condicionada a que el Congreso expida la ley que determina la forma de realizar las actividades políticas.

De manera que la actividad política de los empleados solamente puede cumplirse con fundamento en la nueva ley y mientras esta no se expida, los mismos no pueden realizar ninguna actividad política distinta del sufragio.

Es claro que la disposición reformó para los empleados no comprendidos dentro del inciso 2o., la disposición del artículo 10o. del decreto 2400 de 1968 que prohíbe al empleado desarrollar actividades partidarias, así como la del artículo 1o. de la ley 85 de 1981 que sancionaba con pérdida del empleo al funcionario o empleado público que formaba parte de comités o directorios políticos, la del artículo 15 de la ley 13 de 1984, y la del artículo 201 del Código Electoral respecto del empleado público que forma parte de comités, juntas o directorios políticos.

Con la promulgación de la codificación constitucional de la cual forma parte el artículo 127, con sus incisos 2, 3 y 4 dejaron de regir las anteriores normas respecto a los empleados no contemplados en el 2o. inciso, como contrarias al mismo y desde luego quedó derogado el artículo 62 de la anterior Constitución, con base en el cual fueron expedidos.

Continúan vigentes las que regulan

actualmente la materia en cuanto son compatibles con la disposición constitucional nueva mientras se expiden las normas a que hace referencia el artículo transitorio 21.

La inclusión en el articulado originalmente propuesto a la Comisión 3a. de la Asamblea Constituyente de dos alternativas con relación a la participación de los servidores públicos en actividades políticas se fundamentó así:

“La primera propuesta constituye un significativo avance frente al régimen vigente en el sentido que permite el ejercicio pleno de los derechos políticos de los ciudadanos, no obstante, su vinculación al Esta-

nes y requisitos para la participación de los servidores públicos en la actividad política.

La segunda propuesta amplía sustancialmente, sin delegar las competencias al legislador, la participación de los servidores públicos en la actividad política. Eso sí, se excluye de este derecho a aquellos servidores públicos que desempeñan cargos de jurisdicción y mando. Se recoge de esa manera la aspiración expresada en varios de los proyectos y propuestas de reforma constitucional, en el sentido de ampliar los derechos políticos de los servidores públicos”. (Exposición de motivos, gaceta constitucional No. 68, mayo 6 de 1991).

Ese traslado al legislador de la fijación



do; conscientes eso sí que la actividad de la cual pueden estar investidos no puede constituirse en elemento al servicio de una causa o partido. En consecuencia y con el ánimo de que pueda realizarse un desmonte parcial de la prohibición actual se ha trasladado al legislador la fijación de condicio-

de condiciones para la participación de los servidores públicos en la actividad política, recogía la propuesta al respecto del Gobierno Nacional (proyecto No. 2 artículo 188) y la del constituyente Fernando Carrillo F. concebida en los siguientes términos:

“Artículo. - A los funcionarios y emplea-

dos públicos, a excepción de los que desempeñan responsabilidades de dirección y manejo y a los que expresamente excluye esta Constitución no les está prohibido pertenecer a directorios de los partidos, participar en actividades o intervenir en controversias políticas, siempre y cuando estas actividades no sean un obstáculo para el adecuado desempeño de las funciones propias de su cargo.

La ley del servicio público reglamentará esta disposición". (proyecto No. 125 Gaceta No. 71 de mayo 8 de 1991).

En todo caso, el articulado definitivo que presentó a plenaria la Comisión 3a. incluyó el articulado 14, a cuyo tenor:

"La ley fijará las condiciones para la participación de los servidores públicos en actividades políticas. Con todo, la utilización de las funciones del empleo para inducir o presionar indebidamente a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política será causal de mala conducta e interdicción de derechos y nulidad del cargo obtenido

(artículo 61, incisos 3, 4 y 5 C.N. Gaceta 83 mayo 27/91).

Del debate sobre dicho artículo, según acta de sesión plenaria de mayo 22/91 (Gaceta 105 junio 22/91 P. 15) surgió en ponencia para primer debate la proposición sustitutiva No.23 del Constituyente Carlos Rodado N., como antecedente inmediato del artículo 127, que expresaba:

"Artículo 14.- La ley fijará las condiciones para la participación de los servidores públicos en actividades políticas salvo en los casos de funcionarios que detenten jurisdicción o mando o de dirección administrativa o de los de la rama jurisdiccional, la electoral y los organismos de control. Con todo, el servidor público que induzca o presione indebidamente a cualquier persona natural o jurídica para que respalde una causa o campaña política perderá el empleo e incurrirá en interdicción de derechos y funciones públicas por el término de cinco años.

Asumido unívocamente, por demás, el carácter de los servidores públicos a quienes el artículo 127 de la Constitución permite participar en actividades de los partidos y en las controversias políticas y previstos los alcances y restricciones de tal participación, corresponde a la Sala responder el cuestionario propuesto por el señor Ministro de Gobierno:

1. La participación en actividades partidistas y controversias políticas de

los empleados del Estado no contemplados en la prohibición del inciso 2o. del artículo 127 de la Constitución Política presupone expedición previa de la ley que señale las condiciones en que pueden participar, porque así lo dispone el inciso 3o. de la norma citada.

2. La reforma de las normas legales anteriores a la expedición de la Constitución nueva no está condicionada a la expedición de leyes nuevas en materia de prohibición a los empleados del Estado respecto del derecho constitucional a participar en actividades y controversias partidistas. Opera por virtud de la norma constitucional respecto a los empleados no contemplados en la prohibición, pero la participación de estos en dichas actividades está subordinada a las condiciones que la ley señale puesto que así lo prevé el artículo 127, inciso 3o. de la nueva Constitución.

3. Como el ejercicio del derecho a participar en política que el artículo 127 de la Constitución reconoce a determinado sector de servidores públicos está condicionado a que se expida la ley que regule la manera de desarrollar esa actividad política, quienes participen en ella con antelación a la expedición de la mencionada ley, incurrir en falta disciplinaria.

4. El artículo 127 inciso 3o. de la Constitución Política permite a los empleados a que se refiere tomar parte en actividades políticas como un derecho que les reconoce. Pero su ejercicio está condicionado a la expedición de la ley que lo regule. Esta ley debe determinar la compatibilidad entre el desempeño del cargo correspondiente al empleado y la posibilidad de que el mismo intervenga en actividades políticas".

^{*}(Extracto del concepto del 18 de marzo de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Doctor Jaime Paredes Tamayo. Rad. 430) 

"...Será la ley la que ha de regular la forma de ejercer este derecho y de cubrir el riesgo para evitar que el servidor público se convierta en factor desestabilizador de la administración pública..."

La declaratoria de abandono del cargo

Origina la exclusión del escalafón sin que medie proceso disciplinario

Consejo de Estado*

337. ...] asido constante la jurisprudencia de la Corporación en el sentido de que, para retirar del servicio a un funcionario por abandono del cargo, no es necesario adelantar ningún procedimiento, sino que basta la simple comprobación del hecho, puesto que la separación del servicio por dicha causa no constituye sanción que obligue a adelantar un procedimiento disciplinario previo.

Declarada la vacancia, ello comporta la exclusión del escalafón docente, pues este es una categoría inherente al servicio y retirado el docente no puede considerarse que, fuera del escalafón, mantenga sus prerrogativas dentro del mismo.

Se requiere el adelantamiento previo de proceso disciplinario para exclusión del escalafón cuando la causa alegada para la misma así lo exija, pero no cuando se decreta la declaratoria de vacancia del empleo por abandono, pues la vacancia es tan solo la consecuencia que determina la ley cuando se produce el abandono.

De otra parte, es cierto que la declaratoria de vacancia del cargo por abandono y la declaratoria de insubsistencia de un nombramiento son mecanismos distintos para el retiro del servicio público, pero ambos se encaminan al mismo fin, o sea procurar el buen servicio público y ni uno ni otro obligan al adelantamiento de proceso disciplinario, pues basta, en el evento de abandono del empleo, que la administración compruebe este hecho. Pudo ser que en el caso sub-lite, la administración incurrió en una impropiedad en el lenguaje jurídico al expedir el decreto No. 4199 de 1981 (art.2o.) al haber dispuesto como lo manifiesta el a-quo en el fallo recurrido que "en consecuencia declarase insubsistente el nombramiento hecho al señor Nelson Romero Parada", en virtud de la declaración de vacancia del cargo de profesor de matemáticas del Colegio Departamental de Pacho, pero el propósito

obvio era separar definitivamente del servicio al actor, quien no se había rein-

"...la vacancia es tan solo la consecuencia que determina la ley cuando se produce el abandono..."

tegrado al cargo conforme a decisión judicial que así lo ordenaba".

*(Extracto de la sentencia del 7 de febrero de 1992. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejero Ponente: Doctor Diego Younes Moreno. Exp. No. 3642. Actor: Nelson Romero Parada.)

En los sistemas Especiales

*de administración de personal
no se pueden invocar prestaciones
propias del sistema general*

Consejo de Estado*

La controversia gira en torno a la procedencia de reconocerle a la actora el derecho al pago de las primas de vacaciones y de práctica docente, a la luz de las disposiciones que se invocaron en la demanda.

En cuanto hace a la prestación primeiramente mencionada, la parte actora pretende su reconocimiento con fundamento en lo previsto en el artículo 24 del decreto 1045 de 1978, expedido con base en las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la República, por la ley 5a. de 1978, el cual reza:

"Artículo 24. De la prima de vacaciones. La prima de vacaciones creada por los decretos leyes 174 y 230 de 1975 continuará reconociéndose a los empleados públicos de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del Orden Nacional, en los mismos términos en que fue establecida por las citadas normas.

De esta prima continuarán excluidos los funcionarios del servicio exterior".

Del texto de la norma pretranscrita se desprende que el reconocimiento de la prestación mencionada, debe continuarse haciendo en la forma establecida por el decreto 174 y 230 de 1975 que la crearon. Por manera, que no es posible efectuar su cabal reconocimiento a los empleados oficiales, apartándose del marco normativo contenido en los distintos estatutos que desde su creación regulan el derecho a dicha prestación. De suerte que a la administración no le es permitido definir su reconocimiento circunscribiéndose exclusivamente a lo normado en el artículo 24 del decreto 1045 de 1978 y prescindiendo de lo dispuesto en los estatutos a los cuales el mismo legislador extraordinario le indicó que debía recurrir.

Por ello, la Sala considera acertados los planteamientos que sobre el particular expuso el Tribunal en la sentencia, pues para efectuar una correcta aplicación del artículo 24 del decreto mencionado se remontó a lo señalado tanto en los decretos 174 y 230 de 1975, como en el decreto 2554 de 1973, toda vez que para una

exacta inteligencia del artículo décimo tercero del decreto 230 de 1975, debe tenerse en cuenta lo preceptuado en el artículo décimo sexto del mismo que dispone que ese decreto no es aplicable a la Administración Postal Nacional, ni a los establecimientos públicos que con base en las facultades otorgadas por las leyes 2a. y 9a. de 1973, se rigen por sistemas de clasificación y remuneración diferentes al fijado en el decreto 2554 de 1973, estatuto éste último que a su vez, exceptúa de lo estipulado en él a los organismos adscritos al Ministerio de Defensa Nacional, al personal docente que presta sus servicios a los establecimientos públicos adscritos al Ministerio de Educación Nacional y en los de Educación Superior, y a los establecimientos públicos que tenga un régimen de clasificación y remuneración especial expedido con base en las leyes 2a. y 9a. de 1979.

Significa lo anterior, que para una atinada aplicación del artículo 24 del decreto 1045 de 1978, debe tenerse en cuenta, en últimas, lo preceptuado en el artículo 24 del

JURISPRUDENCIA

decreto 2554 de 1973. Vale decir, que debe excluirse de los beneficios de la prima de vacaciones no sólo a los funcionarios del servicio exterior a los cuales se refiere el artículo 24 del decreto 1045 de 1978, sino a los empleados de la Administración Postal Nacional (artículo 26 del decreto 230 de 1975), de los organismos adscritos al Ministerio de Defensa, al personal docente que labora en los establecimientos públicos adscritos al Ministerio de Educación Nacional y en los de Educación Superior (artículo 24 decreto 2554) y a los servidores de los establecimientos públicos que tengan un régimen de clasificación y remuneración especial expedido con fundamento en las leyes 2a y 9a, de 1979 (artículos 26 y 24 de los decretos 230 y 2554 de 1973, respectivamente).

De acuerdo con lo anterior, y habida consideración de que en el proceso se acreditó que la actora presta sus servicios en la Universidad Pedagógica Nacional, desde el 5 de marzo de 1970 y que se desempeña como profesora de tiempo completo grado 14 en dicho instituto, se tiene que siendo la Universidad mencionada un establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional, la accionante en su calidad de docente vinculada a dicha Universidad, no es beneficiaria de la prima de vacaciones consagrada en los decretos 174 y 230 de 1975 y en el artículo 24 del decreto 1045 de 1978, que fue solicitada en la vía gubernativa y a la jurisdicción Contencioso Administrativa.

En lo atinente al derecho de la demandante a disfrutar de la prima de práctica docente, independientemente de que en la

actualidad se le esté reconociendo, la Sala advierte que con base en las normas invocadas en la demanda no es viable reconocerle tal prestación, porque como bien se indica en el libelo y en el escrito sustentario del recurso de alzada, el artículo 4o. del decreto 386 de 1980 y el 6o. del

o a las escuelas normales y de enseñanza preescolar y como la demandante no se desempeña como maestra en escuelas de la naturaleza señalada, sino que labora como docente de tiempo completo del Instituto Pedagógico Nacional que no tiene el carácter de escuela anexa, necesariamente debe concluirse que no es procedente reconocerle la aludida prima.

Además no es de recibo el argumento de la actora en el sentido de que en virtud de lo dispuesto en el acuerdo 136 de 1980 de la Universidad Pedagógica Nacional, al personal docente de esta institución se hicieron extensivas las normas que rigen para los docentes de la Nación, por cuanto, en primer término, como se dijo, los decretos 386 de 1980 y 329 de 1981, se refieren sólo a los educadores de las escuelas anexas y no al personal vinculado a entidades diferentes como lo es la Universidad Pedagógica en la cual laboraba la accionante y, en segundo lugar, porque lo concerniente tanto al régimen salarial como al de prestaciones sociales, se encuentra atribuido exclusivamente al legislador y no puede admitirse que mediante un acto que no tiene la categoría de ley, como lo es el Acuerdo citado, pueda establecerse válidamente una prestación, como lo es la prima de práctica docente".

"...No puede admitirse que mediante un acto que no tiene la categoría de ley, como lo es el acuerdo citado, pueda establecerse válidamente una prestación..."

decreto 329 de 1981, prevén un aumento adicional del 10 y 15% respectivamente, pero únicamente respecto de los maestros de práctica docente de las escuelas anexas

*(Extracto de la sentencia del 18 de febrero de 1992. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejero Ponente: doctor Alvaro Lecompte Luna. Exp. No. 4069. Actor: Mercedes García de Godoy) 

El Sistema Integral de Información

DE EMPLEADOS OFICIALES

Grupo Estadístico del Servicio Civil

Los sistemas de información a nivel institucional deben ocupar un lugar de creciente importancia en el proceso de modernización del Estado colombiano. El producto o resultado del procesamiento de información y la relación de ésta con la toma de decisiones inciden en el logro de ese anhelo de modernización, situación que obliga a la administración a idear mecanismos que orienten y renueven las técnicas, basados primordialmente en un plan estratégico informático.

Por tanto, al diseñar o rediseñar un sistema de información, ajustado a las expectativas organizacionales internas y externas, son numerosos los efectos benéficos que pueden traer los instrumentos y los medios que se pongan en marcha para administrar; y es previsible, que hacia el futuro, se siga haciendo sentir su influencia en la medida en que se creen los mecanismos necesarios para tal fin.

Pero el solo hecho de adquirir una alta tecnología computacional no asegura necesariamente el logro de las metas y una mayor productividad, por cuanto ésta de sí, no resuelve los problemas que los administradores no hayan identificado; en sentido contrario, podría agravarlos. Acceder entonces a la automatización de datos sin objetivos y criterios previamente definidos y claros a la organización, derivará eventualmente en una subutilización de valiosos elementos y esfuerzos.

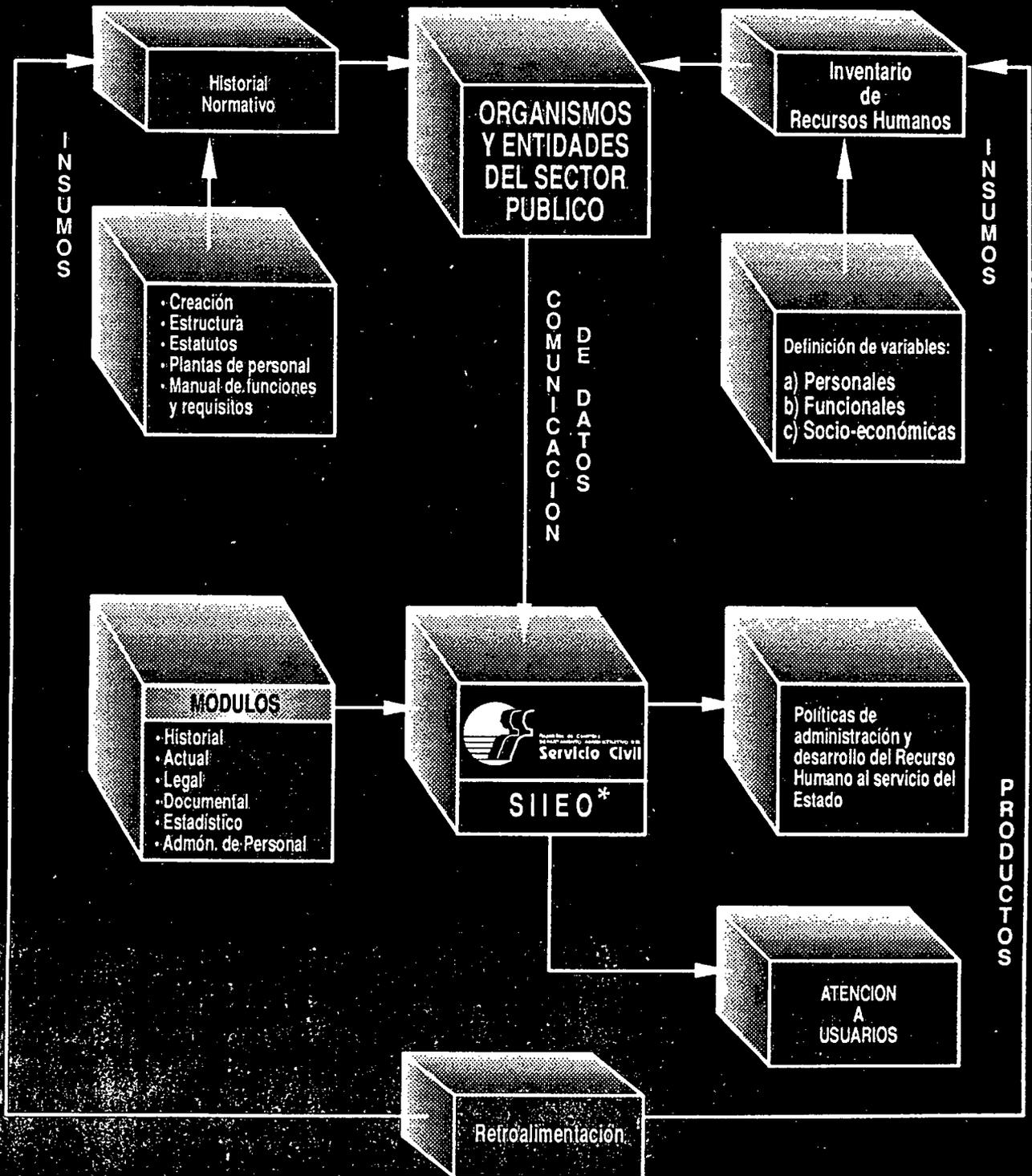
Se presenta entonces un espacio al administrador, en el que debe acertar en la elección del sistema de información deseable y la oportunidad de implantarlo, como resultado de una adecuada planificación y un verdadero compromiso con la misión institucional.

Bien sabemos que el Estado, es gran generador de información, e igualmente se participa del criterio generalizado de que el sector privado ha venido liderando los procesos de modernización administrativa, en parte lograda por una flexible administración de sus sistemas de información, lo que conduce al precepto de que la productividad es un hecho concreto que debe alcanzarse y al cual no debe sustraerse el Estado.

Las instituciones oficiales han "gozado" históricamente de un concepto de sobredimensionamiento de sus servidores, se les ha tildado y se les continuará tildando de entes burocráticos, en las más de las veces improductivos o ineficaces, pero a su vez se habla de falta de presencia institucional en algunos sectores. Es un problema entonces de distribución del recurso humano respecto a las actividades del Estado, que debe afrontarse considerando la misión del Estado en los distintos órdenes y sectores y la relación de necesidades de servicios de los administrados, con el número de funcionarios que debe satisfacer esa demanda de servicios, los recursos presupuestales y otros factores externos.

CIFRAS

Sistema Integral de Información de Empleados Oficiales*



CIFRAS

El Departamento Administrativo del Servicio Civil, consciente de su participación en el Estado y de la responsabilidad derivada de ella, en relación con la administración del recurso humano que presta sus servicios en los diferentes organismos, se encuentra en el proceso de impulsar una nueva fase del sistema integral de información de los empleados oficiales.

Las organizaciones cuentan con avanzados sistemas de información respecto de la influencia del sector en que se mueven. Sin embargo, se ha dejado de lado, no por ser menos importante, al factor del recurso humano. Este factor en su interacción con la fase productiva de las instituciones presenta un complemento casi velado para la administración; la información que a él se refiere la encontramos dispersa en las unidades de personal y las más de las veces no obedece a un criterio ordenado de administración de personal, esto es, no se han diseñado inventarios de recursos humanos.

Justamente el Departamento Administrativo del Servicio Civil busca a través del sistema integral de información de empleados oficiales, recopilar los datos referentes al servidor público estatal, para así generar información que sirva de base para la determinación e implantación de políticas generales de administración y desarrollo de personal. Para este propósito requiere necesariamente que los organismos realicen a su interior, bajo parámetros preestablecidos y flexibles, un inventario de datos sobre recursos humanos; tarea que sabemos genera costos, y además, por tratarse de datos de personal, debe considerarse la sensibilidad de los individuos y las restricciones legales en materia de recolección y uso de información.

¿Pero qué datos deben suministrarse al sistema integral de información de empleados oficiales? En primer lugar, se requiere el historial normativo institucional, esto es la norma legal de creación, las disposiciones de organización administrativa, estatutos y planta de personal; con ello podría entonces producirse un bloque inicial de información, que puede ir desde el dato más general (número de entidades estatales y total de servidores públicos) a uno más específico (participación relativa de personal de nivel administrativo-secretario frente a empleos de su mismo nivel dentro de una misma institución, o comparado con otras instituciones, sectores o región geográfica).

En segundo lugar, se requieren datos del recurso humano propiamente dicho, para el efecto se estiman las siguientes variables: a) Personales, en las que se cuenta la identificación del servidor público: documento de identidad, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, sexo, nivel de educación, etc. b) Funcionales, tales como denominación del empleo desempeñado, ubicación administrativa del empleo, ubicación geográfica del empleo, fecha de ingreso a la entidad, tipo y fecha de nombramiento, situaciones administrativas del funcionario, requisitos del empleo, capacitación requerida y brindada en el servicio, calificación del servicio, etc. y c) Socio-económicas, a saber composición del núcleo familiar, tenencia de vivienda, ocupación alterna del funcionario, entidades que le brindan servicios de salud, recreacional, capacitación, etc.

Este segundo grupo de datos nos permitirá procesar información acerca del estado de un funcionario determinado, en un área específica de trabajo, de una institución cualquiera, del mismo modo, conocer de las necesidades en materia de desarrollo o capacitación de servidores en un determinado sector de la administración.

¿Cómo suministrar los datos al sistema? La tecnología informática de hoy, con sistemas abiertos, nos permite a través de procesos y no tan complejos, transmitir información de un punto a otro, en medios magnéticos o a través de subsistemas de comunicaciones.

Este sistema integral de información de empleados oficiales, se constituye pues en una herramienta de grandes dimensiones para el reto de una eficaz administración del recurso humano por parte del Estado, pues de éste se servirá para tomar decisiones en los diferentes tópicos que surgen en la relación del servidor público y el Estado.

No solamente el Estado es usuario o beneficiario del sistema integral de información de empleados oficiales, también lo son los organismos y entidades que lo conforman, pues todos éstos deben internamente adoptar políticas de administración de personal y además de conocer la situación de su recurso humano, requerirán vislumbrar la situación del mismo en el sector público en general.

De tal manera, el Departamento Administrativo del Servicio Civil busca establecer y poner en marcha una red que permita, con el desarrollo de la infraestructura básica adecuada, el intercambio de datos e información para toma de decisiones y a su vez le permita coordinar la ejecución y medir los efectos de las políticas adoptadas. **CA**

NORMATIVIDAD

DECRETO**872**

del 2 de Junio de 1992

"Por el cual se fijan las escalas de remuneración de los empleos de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional y se dictan otras disposiciones en materia salarial".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4a. de 1992,

DECRETA:

ARTICULO 1. El presente decreto fija las escalas de remuneración de los empleos correspondientes a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional.

ARTICULO 2. A partir del 1o. de enero de 1992, la remuneración mensual de los Ministros del Despacho y Directores de Departamento Administrativo, será de TRESCIENTOS VEINTISEIS MIL DOSCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$326.232,00) moneda corriente, por concepto de asignación básica y QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS (\$579.968,00) moneda corriente, por concepto de gastos de representación.

PARAGRAFO. Los Ministros del Despacho y Directores de Departamento Administrativo que se posesionen a partir de la vigencia del presente decreto, devengarán mensualmente por concepto de asignación básica la suma de SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL PESOS (\$648.000,00) moneda corriente y por concepto de gastos de representación la suma de UN MILLON CIENTO CINCUENTA Y DOS MIL PESOS (1.152.000,00) moneda corriente.

ARTICULO 3. A partir del 1o. de enero de 1992, fijanse las siguientes escalas de remuneración mensual para los empleos regulados por los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988 y demás normas que los modifican o adicionan:

ESCALA DEL NIVEL DIRECTIVO

Grado	Asignación básica
01	362.965
02	411.657
03	436.129
04	473.408
05	485.961
06	509.166
07	540.232
08	562.802
09	585.119
10	630.577
11	640.911
12	661.643
13	692.011
14	731.256
16	764.858
17	809.872
15	747.043

ESCALA DEL NIVEL ASESOR

Grado	Asignación básica
01	353.963
02	387.565
03	424.654
04	495.662
05	509.166
06	590.191
07	661.643
08	727.072
09	773.734
10	806.448

ESCALA DEL NIVEL EJECUTIVO

Grado	Asignación básica
01	208.713
02	222.788
03	232.995
04	254.361
05	272.303
06	293.669

NORMATIVIDAD

Grado	Asignación básica
07	316.557
08	327.652
09	345.340
10	363.726
11	387.374
12	406.077
13	415.714
14	433.022
15	446.970
16	462.250
17	491.477
18	509.166
19	540.232
20	558.047
21	575.799

Grado	Asignación básica
03	93.769
04	99.475
05	105.942
06	127.815
07	139.924
08	146.835
09	162.051
10	175.175
11	185.128
12	196.794
13	212.898
14	222.788
15	232.995
16	264.378

ESCALA DEL NIVEL PROFESIONAL

Grado	Asignación básica
01	150.195
02	162.051
03	177.330
04	196.794
05	222.788
06	232.995
07	245.549
08	260.384
09	276.932
10	293.669
11	308.505
12	322.580
13	337.288
14	352.124
15	378.118
16	410.769

ESCALA DEL NIVEL ADMINISTRATIVO

Grado	Asignación básica
01	65.810
02	66.824
03	67.204
04	70.248
05	78.046
06	83.308
07	93.769
08	99.475
09	105.942
10	116.593
11	125.976
12	138.973
13	146.835
14	150.195
15	162.051
16	166.108
17	175.175
17	175.175
18	185.889
19	193.878
20	208.713
21	232.995
22	254.805
23	293.669
24	320.234

ESCALA DEL NIVEL TECNICO

Grado	Asignación básica
01	73.101
02	83.308

NORMATIVIDAD

ESCALA DEL NIVEL OPERATIVO

Grado	Asignación básica
01	65.810
02	66.824
03	68.980
04	73.101
05	78.046
06	85.527
07	93.769
08	105.942
09	125.976

ARTICULO 4. Para las escalas de los niveles de que trata el artículo anterior, la primera columna fija los grados de remuneración que corresponden a las distintas denominaciones de empleos y la segunda columna comprende las asignaciones básicas para cada grado.

ARTICULO 5. Para todos los efectos el salario mínimo para los empleados oficiales será el correspondiente al grado 01 de la escala del nivel operativo.

ARTICULO 6. Las asignaciones básicas fijadas en las escalas señaladas en este decreto corresponden exclusivamente a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

Por ningún motivo se crearán empleos cuya jornada de trabajo sea diferente a tiempo completo o medio tiempo.

Para los efectos de este decreto se entiende por empleos de medio tiempo los que tienen jornada diaria de cuatro (4) horas.

Los empleos de medio tiempo se remunerarán en forma proporcional al tiempo trabajado.

PARAGRAFO. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, los empleos por hora-mes de Médico u Odontólogo y Médico u Odontólogo Especialista, se remunerarán en forma proporcional a la asignación básica que les corresponda de acuerdo con el número de horas.

ARTICULO 7. A partir del 1o. de enero de 1992, los Subdirectores de Departamento Administrativo código 0025 y los Viceministros, percibirán una remuneración de DOSCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS NUEVE PESOS (\$293.609) por concepto de asignación básica y QUINIENTOS VEINTIUN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UN PESOS (\$521.971) por gastos de representación.

ARTICULO 8. A partir del 1o. de enero de 1992, el cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de los empleos de Superintendente código 0030 y Rector de Universidad código 0045 del nivel directivo, tendrá el carácter de gastos de representación, únicamente para efectos fiscales.

ARTICULO 9. A partir del 1o. de enero de 1992, la remuneración mensual de los empleos de Director General de la Escuela Judicial Código 0048, y Director Nacional de Estupefacientes, por concepto de asignación básica será de TRESCIENTOS VEINTISEIS MIL DOSCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$326.232,00) moneda corriente y por concepto de gastos de representación la suma de QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS (\$579.968,00) moneda corriente.

ARTICULO 10. A partir del 1o. de enero de 1992, el incremento de salario por antigüedad que vienen percibiendo algunos funcionarios a quienes se aplica este decreto, en virtud de lo dispuesto en los decretos extraordinarios 1042 de 1978 y 100 de 1991 se reajustará en el VEINTISEIS PUNTO OCHO PORCIENTO (26.8%)

Si al aplicar el porcentaje de que trata el presente artículo resultaren centavos, se desecharán.

ARTICULO 11. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el artículo 1o. del presente decreto, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a CIENTO OCHENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS (\$186.587) moneda corriente, será de SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS (\$6.784) mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por las respectivas entidades.

No se tendrá derecho a este subsidio cuando el funcionario disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia o suspendido en el ejercicio del cargo.

PARAGRAFO 1. Cuando las entidades suministren alimentación a los empleados que conforme a este artículo tengan derecho al subsidio, no habrá lugar a su reconocimiento en dinero.

PARAGRAFO 2. Los organismos y entidades que con anterioridad a la expedición del decreto 1042 de 1978 y que a 1o. de enero de 1992 estuvieren suministrando almuerzo a sus empleados por un valor diario superior al monto establecido en dinero para el subsidio de alimentación, podrán continuar haciéndolo en las mismas condiciones, siempre que exista apropiación presupuestal y los empleados beneficiarios de tal suministro devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a CIENTO OCHENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS (\$186.587) moneda corriente. El valor del almuerzo que se suministre en la parte que exceda al monto del subsidio de alimentación en dinero, no constituirá factor salarial.

ARTICULO 12. El auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados públicos de las entidades a que se refiere el artículo 1o. de este decreto, se continuará reconociendo y pagando en los mismos términos y cuantía que el Gobierno establezca para los trabajadores particulares.

No se tendrá derecho a este auxilio cuando el funcionario disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio del cargo o la entidad suministre el servicio.

ARTICULO 13. Los empleados subalternos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en el nivel operativo; el nivel administrativo, el nivel técnico y el nivel profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del sesenta por ciento (60%) de la remuneración mensual de cada funcionario.

ARTICULO 14. La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados que trabajan en las entidades a que se refiere el artículo 1o de este decreto, será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a CIENTO OCHENTA Y SIETE MIL TREINTA PESOS (\$187.030,00) moneda corriente.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

ARTICULO 15. La persona que sea designada para desempeñar el empleo de Secretario Ejecutivo del Despacho de Ministro o Director de Departamento Administrativo, código 5230, grado 22 para el cumplimiento de las funciones, deberes y responsabilidades, atribuidos al cargo, deberá laborar ordinariamente en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

El Secretario Ejecutivo código 5040, grado 17 del Despacho del Viceministro o Subjefe de Departamento Administrativo, devengará la remuneración correspondiente al grado 21 de la escala del nivel administrativo, siempre y cuando labore en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Si no laboran en jornadas superiores a las mencionadas, la remuneración será la correspondiente a la establecida para el grado 17 de la escala del nivel administrativo.

PARAGRAFO. Cuando los Secretarios Ejecutivos de que trata el presente artículo se encuentren en disfrute de vacaciones, en uso de licencia, prestando sus servicios en un despacho diferente, o suspendido en el ejercicio del cargo quienes hagan sus veces tendrán derecho a percibir la diferencia salarial entre los grados 22 y 17, para la primera y entre los grados 21 y 17 para la segunda, de la escala del nivel administrativo, lo cual se dispondrá mediante resolución de la autoridad nominadora, indicando el término de duración de las funciones a realizar.

ARTICULO 16. La prima técnica para los Ministros del Despacho de que trata el decreto 1624 de 1991, será otorgada sin sujeción a lo previsto en el parágrafo del artículo 1o del referido decreto. Esta prima no

constituye factor de salario para ningún efecto, ni se tendrá en cuenta para la determinación de la remuneración de otros funcionarios o empleados de las Ramas del Poder Público o entidades u organismos del Estado de cualquier orden.

ARTICULO 17. Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial o prestacional estatuido por las normas del presente decreto, en concordancia con lo establecido en el artículo 10o de la ley 4a. de 1992, cualquier disposición en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

ARTICULO 18. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúanse las asignaciones de que trata el artículo 19o de la ley 4a. de 1992.

PARAGRAFO. No se podrán recibir honorarios que sumados correspondan a más de ocho (8) horas diarias de trabajo en varias entidades.

ARTICULO 19. Las normas del presente decreto no se aplicarán, salvo disposición expresa en contrario:

- a. A los empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que prestan servicio en el exterior.
- b. Al personal docente de los distintos organismos de la Rama Ejecutiva que se rijan por normas especiales.
- c. A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración legalmente aprobados.
- d. Al personal de las Fuerzas Militares y a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional, que no se rigen por el decreto extraordinario 1042 de 1978 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.
- e. Al personal de la Policía Nacional y a los empleados civiles al servicio de la misma.
- f. Al personal Carcelario y Penitenciario.

ARTICULO 20. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial el decreto 100 de 1991 y surte efectos fiscales a partir del 1 de enero de 1992.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D.C., a 2 de junio de 1992

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

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

El Secretario General del Departamento Administrativo del Servicio Civil, encargado de las funciones del Despacho del Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) **JORGE ELIECER SABAS BEDOYA** 

NORMATIVIDAD

**DECRETO
902
del 2 de Junio de 1992**

"Por el cual se fijan las escalas de viáticos".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4a. de 1992,

DECRETA:

ARTICULO 1. A partir de la vigencia del presente decreto, fíjase la siguiente escala de viáticos para los empleados públicos a que se refieren los literales a), b) y c) del artículo 1o. de la Ley 4a. de 1992, que deban cumplir comisiones de servicio en el interior o en el exterior del país.

REMUNERACIÓN MENSUAL	VIÁTICOS DIARIOS EN PESOS PARA COMISIONES EN EL PAIS	VIATICOS DIARIOS EN DOLARES ESTADOUNIDENSES PARA COMISIONES EN EL EXTERIOR
Hasta 117.354	Hasta 12.680	Hasta 105
De 117.355 a 209.664	Hasta 17.499	Hasta 170
De 209.665 a 293.669	Hasta 21.239	Hasta 234
De 293.670 a 381.542	Hasta 24.726	Hasta 247
De 381.543 a 471.570	Hasta 28.404	Hasta 270
De 471.571 a 731.256	Hasta 32.081	Hasta 279
De 731.257 a 1'170.000	Hasta 38.991	Hasta 285
De 1'170.001 en adelante	Hasta 52.600	Hasta 291

Los organismos y entidades fijarán el valor de los viáticos según la remuneración mensual del funcionario comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y teniendo en cuenta el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la labor, hasta por el valor máximo de las cantidades señaladas en el presente artículo.

Para determinar el valor de los viáticos se tendrá en cuenta la asignación básica mensual, los gastos de representación y los incrementos de salario por antigüedad.

Dentro del territorio nacional sólo se reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día completo en el lugar de la comisión fuera de su sede habitual de trabajo.

Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el cincuenta por ciento (50%) del valor fijado.

Las comisiones de servicio se conferirán mediante acto administrativo en el cual se expresará el término de su duración, que no podrá exceder de treinta (30) días. Dicho término podrá prorrogarse hasta por otros treinta (30) días cuando fuere necesario por la naturaleza especial de las tareas que deban desarrollarse, previa autorización expresa e individual del Jefe del organismo o entidad.

No podrá autorizarse el pago de viáticos sin que medie el acto administrativo que confiera la comisión y ordene el reconocimiento de los viáticos correspondientes.

Queda prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

Los viáticos para comisiones de servicio en el exterior se fijarán teniendo en cuenta el costo de vida del país de destino.

ARTICULO 2. En la Rama Judicial, el Ministerio Público y la Fiscalía General de la Nación, el valor de los viáticos dentro del territorio nacional será establecido de acuerdo con la distancia, medios de transporte y condiciones de la vía, posibilidades hoteleras, costos del sitio de cumplimiento de la comisión y demás factores relacionados con la labor a cumplir por los funcionario y empleados, el cual se reconocerá desde un mínimo de DOS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (\$2.663,00) moneda corriente, hasta por las cantidades señaladas en cada caso.

ARTICULO 3. Los Jueces Territoriales y sus Secretarios, los Procuradores Departamentales y Provinciales que laboren en los Departamentos creados por el artículo 309 de la Constitución Política, salvo los destacados en San Andrés y Providencia, tendrán derecho al reconocimiento mensual de viáticos y gastos de viaje, así:

JUECES Y PROCURADORES	
Viáticos	\$29.164
Gastos de Viaje	\$12.554
SECRETARIOS	
Viáticos	\$17.182
Gastos de Viaje	\$ 7.482

ARTICULO 4. Los viáticos para el personal docente y directivo docente se calcularán sobre la asignación básica mensual que le corresponda según la escala de remuneración sin incluir primas, sobresueldos o bonificaciones adicionales.

ARTICULO 5. Establécese la siguiente escala de viáticos para los funcionarios del Instituto Nacional de Radio y Televisión -INRAVISION-, que deban cumplir comisión de servicios en el interior del país y en el exterior:

REMUNERACIÓN MENSUAL	VIÁTICOS DIARIOS EN PESOS	VIATICOS DIARIOS EN DOLARES
Hasta 74.876	8.559	105
De 74.877 a 110.697	10.588	160
De 110.698 a 146.835	12.427	170
De 146.836 a 180.881	14.329	210
De 180.882 a 217.589	16.421	240
De 217.590 a 273.254	18.513	260
De 273.255 a 391.305	20.605	270
De 391.306 en adelante	23.712	285

NORMATIVIDAD

Cuando las comisiones se efectúen en Capitales de Departamento o en el Distrito Capital de Santafé de Bogotá, el valor de los viáticos diarios se incrementará hasta en un veinte por ciento (20%).

El Director Ejecutivo del Instituto fijará el valor del auxilio de alojamiento, según la remuneración mensual del funcionario comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y el lugar donde deba llevarse a cabo la labor, hasta en las cantidades señaladas en el presente artículo. En todo caso el auxilio de alojamiento no excederá de **QUINIENTOS OCHO PESOS (\$508)** moneda corriente.

Para determinar el valor de los viáticos se tendrá en cuenta la asignación básica y los incrementos de salario por antigüedad.

Dentro del territorio nacional sólo se reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer fuera de su sede habitual de trabajo por lo menos un (1) día completo en el lugar de la comisión.

Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá por concepto de viáticos el cincuenta por ciento (50%), del valor señalado en el presente artículo.

ARTICULO 6. Establécese la siguiente escala de viáticos para los funcionarios de Administración Postal Nacional -ADPOSTAL- que deban cumplir comisión de servicios en el interior del país y en el exterior.

REMUNERACIÓN MENSUAL	VIÁTICOS DIARIOS EN PESOS PARA COMISIONES EN EL PAIS	VIATICOS DIARIOS EN DOLARES ESTADOUNIDENSES PARA COMISIONES EN EL EXTERIOR
Hasta 118.962	Hasta 13.441	Hasta 105
De 118.963 a 232.044	Hasta 17.689	Hasta 170
De 232.045 a 464.088	Hasta 28.404	Hasta 250
De 464.089 en adelante	Hasta 33.476	Hasta 279

La entidad fijará el valor de los viáticos según la remuneración mensual del funcionario comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y el lugar donde deba llevarse a cabo la labor hasta por las cantidades señaladas en el presente artículo.

Dentro del territorio nacional sólo se reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día completo en el lugar de la comisión, fuera de su sede habitual de trabajo.

Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el **CINCUENTA POR CIENTO (50%)** del valor fijado.

ARTICULO 7. El Ministro de Salud Pública, con la aprobación del Ministro de Hacienda y Crédito Público, reglamentará los viáticos y gastos de viaje de los funcionarios que realicen campañas directas en cumplimiento de comisiones en el territorio nacional.

ARTICULO 8. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 2 de junio de 1992

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

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

El Secretario General del Departamento Administrativo del Servicio Civil, encargado de las funciones del Despacho del Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) **JORGE ELIECER SABAS BEDOYA**



"Por el cual se fija la remuneración de los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y a las Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas del orden nacional, directas e indirectas y se dictan otras disposiciones en materia salarial".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4a. de 1.992,

DECRETA:

ARTICULO 1. La remuneración mensual, que por concepto de asignación básica y gastos de representación, venían percibiendo los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y a las Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas del orden nacional, directas e indirectas, a 31 de diciembre de 1991, se reajustará en un **VEINTISEIS PUNTO OCHO POR CIENTO (26.8%)**.

ARTICULO 2. Para el año de 1992, la asignación básica del Gerente de la Empresa Colombiana de Vías Férreas -FERROVIAS-, será de **OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL PESOS (\$843.000)** moneda corriente.

PARAGRAFO. El Gerente de la Empresa Colombiana de Vías Férreas -FERROVIAS- y el Director del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras -FOGAFIN-, tendrán derecho a la Prima Técnica a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTICULO 3. La remuneración mensual de los revisores fiscales de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, de que trata el artículo 20 de la Ley 45 de 1990, en ningún caso podrá ser superior al ochenta por ciento (80%) de la que corresponda al representante legal de la entidad.

ARTICULO 4. En ningún caso las Juntas Directivas podrán incrementar la remuneración de los empleados públicos de las entidades a que

NORMATIVIDAD

se refiere este decreto. En caso de hacerlo, los miembros de la Junta Directiva responderán personal y pecuniariamente por los costos en que se incurra. Asimismo, se dará conocimiento a la Procuraduría Delegada para Asuntos Presupuestales, para lo de su competencia.

ARTICULO 5. Los empleados públicos de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado que se hayan vinculado a partir del 14 de enero de 1991, sólo podrán percibir las mismas prestaciones sociales establecidas para el régimen general de los empleados públicos, teniendo en cuenta la remuneración asignada para el respectivo empleo y en los términos y condiciones señalados en la Ley. Los que estuvieren vinculados antes de esa fecha, tendrán derecho a continuar percibiendo las mismas prestaciones sociales que existían a 31 de diciembre de 1990.

ARTICULO 6. A partir de la vigencia de este decreto, los Gerentes Generales o Presidentes de los Bancos del Estado, Popular, Cafetero, Caja Agraria y el Director del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras, tendrán un sueldo básico mensual de DOS MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS (\$2.200.000) moneda corriente. Los Subgerentes o Vicepresidentes de estas entidades tendrán la remuneración que les fije la Junta Directiva, que no podrá ser superior a la del Representante Legal.

ARTICULO 7. Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial o prestacional estatuido por las normas del presente decreto, en concordancia con lo establecido en el artículo 10o. de la ley 4a. de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

ARTICULO 8. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúanse las asignaciones de que trata el artículo 19o. de la ley 4a. de 1992.

PARAGRAFO. No se podrán recibir honorarios que sumados correspondan a más de ocho (8) horas diarias de trabajo en varias entidades.

ARTICULO 9. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el decreto ley 135 de 1991 y surte efectos fiscales a partir del 1o. de enero de 1992.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D.C., a 2 de junio de 1992

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

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

El Ministro de Defensa Nacional,
(Fdo.) RAFAEL PARDO RUEDA

El Ministro de Desarrollo Económico,
(Fdo.) JORGE OSPINA SARDI

El Ministro de Minas y Energía,
(Fdo.) JUAN CAMILO RESTREPO SALAZAR

El Viceministro de Trabajo y Seguridad Social,
encargado de las funciones del despacho del
Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
(Fdo.) LUIS VICENTE SERRANO SILVA

El Ministro de Comunicaciones,
(Fdo.) GUIDO ALBERTO NULE AMIN

El Ministro de Obras Públicas,
(Fdo.) JUAN FELIPE GAVIRIA GUTIERREZ

El Secretario General del Departamento Administrativo
del Servicio Civil, encargado de las funciones del Despacho del
Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) JORGE ELIECER SABAS BEDOYA



"Por el cual se modifica parcialmente
el Decreto 643 del 13 de abril de 1992".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las atribuciones que le confiere el ordinal 14 del
artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 82 del
Decreto-Ley 1042 de 1978,

DECRETA:

ARTICULO 1. Modificar el artículo 12 del Decreto 643 de 1992, el cual quedará así:

ARTICULO 12. De la certificación de los estudios

Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinan las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, acompañada de la certificación de vigencia, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

El requisito de presentación de la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional.

Corresponde al Jefe de Personal o a quien haga sus veces efectuar la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

ARTICULO 2. Modificar el artículo 13 del Decreto 643 de 1992, el cual quedará así:

ARTICULO 13. De los títulos y certificados obtenidos en el exterior

Los estudios realizados en el exterior requerirán para su validez, de las autenticaciones, registros y equivalencias determinadas por el Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.

No obstante, quienes hayan adelantado estudios de formación avanzada o de postgrado en el exterior, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño esta modalidad de formación, podrán acreditar el cumplimiento de este requisito con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar el título debidamente homologado.

Corresponde al Jefe de Personal o a quien haga sus veces efectuar la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

ARTICULO 3. Modificar el artículo 28 del Decreto 643 de 1992, el cual quedará así:

ARTICULO 28. De las equivalencias

Los requisitos mínimos de que trata el presente decreto no podrán ser disminuídos. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones y las responsabilidades de cada empleo, podrán compensarse aplicando las equivalencias que se establecen a continuación:

1. Título de formación avanzada o de postgrado y su correspondiente formación académica por tres (3) años de experiencia profesional específica o relacionada y viceversa, siempre que se acredite el título de formación universitaria requerido para el desempeño del cargo.
 2. Título de formación universitaria por título de tecnólogo especializado y viceversa.
 3. Título de formación universitaria por el grado de oficial de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional, a partir del grado de Capitán o de Teniente de Navío.
 4. Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia específica o relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y aprobación de los estudios en estas modalidades de formación.
 5. Un (1) año de formación universitaria, tecnológica, técnica profesional o especialización tecnológica, por:
 - a. Dos (2) años de experiencia específica o relacionada y viceversa,
 - b. Un (1) año de experiencia específica o relacionada y curso específico de mínimo 60 horas de duración y viceversa.
 6. Diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y dos (2) años de experiencia y viceversa.
 7. Diploma de bachiller en una modalidad específica por:
 - a. El diploma de bachiller en cualquier modalidad y curso específico en el área respectiva de mínimo 60 horas de duración, o
 - b. El diploma de bachiller en cualquier modalidad y un (1) año de experiencia específica o relacionada.
 8. Aprobación de un (1) año de educación media vocacional o básica secundaria por un (1) año de experiencia y viceversa.
 9. Sesenta (60) horas de un curso específico por un (1) semestre de estudios superiores en una disciplina académica directamente relacionada con las funciones del cargo o del área de trabajo.
 10. El certificado de aptitud profesional del SENA podrá ser compensado de la siguiente forma:
 - a. En el modo de formación "aprendizaje", por tres (3) años de educación básica secundaria y viceversa, o por dos (2) años de experiencia específica o relacionada.
 - b. En el modo de formación "complementación", por el diploma de bachiller en cualquier modalidad y viceversa, o por tres (3) años de experiencia específica o relacionada.
 - c. En el modo de formación "técnica", por tres (3) años de formación universitaria, tecnológica o técnica profesional y viceversa, o por cuatro (4) años de experiencia específica o relacionada.
- Los certificados de aptitud profesional deben estar relacionados con las funciones del cargo.
11. Un (1) año de experiencia profesional por dos (2) años de experiencia en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o especialidad tecnológica, obtenida a partir de la terminación y aprobación de los estudios de la respectiva modalidad de formación. Esta compensación sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) de los años de experiencia profesional exigidos como requisito para el desempeño del correspondiente empleo.

PARAGRAFO. Las equivalencias podrán fijarse directamente por las entidades, mediante acto administrativo que no requerirá aprobación del Departamento Administrativo del Servicio Civil. Copia del respectivo acto administrativo deberá ser enviada a dicho Departamento.

ARTICULO 4. Modificar el artículo 31 del Decreto 643 de 1992, el cual quedará así:

ARTICULO 31. Del contenido

El manual específico de funciones y requisitos a nivel de cargos, deberá contener como mínimo:

1. El índice de contenido, relacionando las denominaciones, los códigos y grados de los cargos, y la dependencia o área de trabajo.
2. La resolución de adopción, modificación, actualización o adición del manual.
3. La descripción de las funciones y de los requisitos de los cargos.
4. La copia del decreto que establece, modifica o adiciona la planta de personal.

ARTICULO 5. Modificar el artículo 34 del Decreto 643 de 1992, el cual quedará así:

ARTICULO 34. De los requisitos ya acreditados

A los empleados que al entrar en vigencia este decreto estén desempeñando empleos de conformidad con normas anteriores, para todos los efectos legales, y mientras permanezcan en los mismos empleos, o sean trasladados o incorporados a cargos de igual denominación y grado de remuneración, no se les exigirán los requisitos establecidos en el presente decreto. Se exceptúan los empleados nombrados con carácter provisional.

Quienes sean nombrados con base en listas de elegibles resultado de concursos convocados con anterioridad a la vigencia del presente decreto, acreditarán, para la posesión, los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias.

ARTICULO 6. Modificar el artículo 36 del Decreto 643 de 1992, el cual quedará así:

ARTICULO 36. De los manuales específicos de las entidades con sistemas especiales

Los lineamientos señalados en los capítulos I, III y IV del Título III del presente decreto serán tenidos en cuenta por las entidades con sistemas especiales de nomenclatura y clasificación de empleos, cuando se trate de elaborar, actualizar o modificar sus manuales específicos. Para su validez se requerirá de la aprobación por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

ARTICULO 7. El presente decreto modifica los artículos 12, 13, 28, 31, 34 y 36 del Decreto 643 de 1992 y rige a partir de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 8 de julio de 1992

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

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

NORMATIVIDAD

DECRETO

1172

del 13 de julio de 1992

"Por medio del cual se reglamenta la Ley 4a. de 1992".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 189
numeral 11 de la Constitución Política,

DECRETA:

ARTICULO 1. De conformidad con el artículo 19 de la Ley 4 de 1992, los servidores públicos que prestan servicios profesionales de salud podrán recibir más de una asignación que provenga del tesoro público o de empresas o instituciones en que tenga parte mayoritaria el Estado, siempre y cuando el máximo de horas hábiles o laborales que generen remuneración sea de ocho (8) horas.

ARTICULO 2. El presente decreto rige desde la fecha de su publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a los 13 días del mes de julio de 1992

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

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

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

RESOLUCION

8793

del 29 de Mayo de 1992

"Por la cual se reglamenta el otorgamiento de la Prima Técnica para los empleados del Departamento Administrativo del Servicio Civil".

El Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil,

en ejercicio de sus facultades legales y, en especial, de las que le confiere el Decreto-Ley 1661 de 1991 y su Decreto reglamentario No. 2164 del mismo año, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto-Ley 1661 de 1991, reglamentado por los Decretos Nos. 2164 y 2573 del mismo año, modificó el régimen de la prima técnica para los empleados de la Rama Ejecutiva del poder público;

Que el Decreto 2164 de 1991, en sus artículos 7o. y 8o., dispone que corresponde al Jefe del organismo respectivo, determinar, por medio de resolución, los niveles, las escalas o los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, así como la ponderación de los factores que determine el porcentaje asignable, por concepto de prima técnica;

RESUELVE:

ARTICULO 1. Podrá otorgarse la prima técnica de que trata el Decreto-Ley 1661 de 1991, reglamentada por el 2164 del mismo año, a los empleados del Departamento Administrativo del Servicio Civil, así:

a) Para aquellos que ocupen empleos de los niveles asesor, ejecutivo o profesional, con base en los siguientes criterios:

1. Título de estudios de formación avanzada y tres (3) años de experiencia altamente calificada;

2. Terminación de estudios de formación avanzada y seis (6) años de experiencia altamente calificada; y

3. Por evaluación del desempeño.

b) Para aquellos que ocupen empleos de los niveles técnico, administrativo y operativo, con base en el criterio de evaluación del desempeño.

ARTICULO 2. Para los efectos del reconocimiento de la prima técnica de que trata el Decreto-Ley 1661 de 1991, se entiende por experiencia en el ejercicio profesional, la obtenida bien sea a través de la docencia en establecimiento de educación superior, o en el desempeño de cargos de los niveles profesional, ejecutivo, asesor o directivo en el Departamento o asimilables a éstos, en otras entidades. Se entiende por experiencia en la investigación técnica o científica, la obtenida a través de realización de proyectos.

PARAGRAFO. La calificación de la experiencia la hará el Director del Departamento, quien, a su discreción, la evaluará como altamente calificada o no, una vez analizados los documentos que presente el empleado para acreditarla.

ARTICULO 3. Los documentos que se alleguen para comprobar la experiencia, deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

a) Nombre o razón social de la entidad, a la cual prestó sus servicios;

b) Fechas durante las cuales el interesado estuvo vinculado a ella;

c) Relación de los cargos desempeñados y las funciones ejercidas.

ARTICULO 4. Para la asignación de la prima técnica con base en el criterio de estudios y de experiencia, sólo se tendrán en cuenta los requisitos que excedan los mínimos para desempeñar el empleo del cual es titular el solicitante.

En ningún caso podrá otorgarse prima técnica a los empleados que no



acrediten el lleno de los requisitos mínimos exigidos para el desempeño de sus cargos.

ARTICULO 5. El máximo nivel de educación superior lo constituye la modalidad de formación avanzada y tiene por objeto la preparación para el desarrollo de la actividad investigativa, científica y académica y el desempeño profesional especializado.

Los programas de formación avanzada podrán ser:

- a) Los de Doctorado. Requieren un mínimo de seis semestres y conducen al título de doctor;
- b) Los de Maestría. Conducen al título de Magister y requieren cumplir con un mínimo de cuatro semestres; y
- c) Los de Especialización. Deben cumplir con dos o tres semestres y conducen al título de Especialista.

PARAGRAFO. El correspondiente título de universidades extranjeras deberá estar debidamente reconocido u homologado, de acuerdo con las normas que regulan la materia.

ARTICULO 6. Para la asignación de la prima técnica por estudios y experiencia, se establecen los siguientes porcentajes de la asignación básica mensual:

- a) Hasta el 50%, para quien acredite título de doctor y tres (3) años de experiencia altamente calificada;
Hasta el 40%, para quien acredite título de Magister y tres (3) años de experiencia altamente calificada;
Hasta el 25%, para quien acredite título de Especialista y tres (3) años de experiencia altamente calificada;
- b) Hasta el 35%, para quien acredite terminación de estudios de doctorado y seis (6) años de experiencia altamente calificada;
Hasta el 30%, para quien acredite terminación de estudios de Maestría y seis (6) años de experiencia altamente calificada
Hasta el 20%, para quien acredite terminación de estudios de especialización y seis (6) años de experiencia altamente calificada.

PARAGRAFO. Por cada título o año de experiencia adicionales, que acredite el empleado, el Director del Departamento a su juicio, podrá otorgar un porcentaje adicional a los anteriormente señalados, sin que en ningún caso el valor de la prima técnica supere el 50% del valor de la asignación básica mensual.

ARTICULO 7. Para la asignación de la prima técnica, por evaluación del desempeño, se establecen los siguientes porcentajes de la asignación básica mensual:

- a) Hasta el 15%, para los empleados que ocupen cargos de los niveles técnico, administrativo y operativo que hayan obtenido más del 95% del total de puntos de cada una de las calificaciones de servicios, realizadas en el año inmediatamente anterior a la solicitud del otorgamiento.
- b) Hasta el 20%, para los empleados que ocupen cargos del nivel profesional que hayan obtenido más del 90% del total de puntos de cada una de las calificaciones de servicios, realizados en el año inmediatamente anterior a la solicitud de otorgamiento.

c) Hasta el 40%, para los empleados que ocupen cargos de los niveles ejecutivo y asesor.

PARAGRAFO. Dentro de los límites porcentuales señalados en este artículo, queda a criterio del Director del Departamento fijar, en cada caso, el porcentaje asignable por concepto de prima técnica, para los empleados de libre nombramiento y remoción que ocupen empleos de los niveles asesor, ejecutivo, profesional, técnico, administrativo y operativo, de acuerdo con los conocimientos, las habilidades, las actitudes y las destrezas demostradas por el empleado en el ejercicio de las funciones de su empleo.

ARTICULO 8. La evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, para efectos de la asignación de la prima técnica por este concepto, se realizará por el Director del Departamento en el mismo instrumento de evaluación de los empleados inscritos en la carrera administrativa así:

Empleados que ocupen cargos de los niveles asesor, ejecutivo y profesional, con personas a cargo, con los factores y la escala correspondiente al grupo A.

Empleados que ocupen cargos de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo sin personal a cargo, con los factores y la escala correspondiente al grupo B.

PARAGRAFO. Quienes obtengan evaluación satisfactoria con un puntaje superior al noventa por ciento (90%) del total máximo de puntos de la escala, podrán ser beneficiarios de la prima técnica.

ARTICULO 9. En todo caso, queda a discreción del Director del Departamento el otorgamiento de la prima técnica de que tratan los Decretos 1661 y 2164 de 1991 y la presente resolución, teniendo en cuenta la viabilidad y la disponibilidad presupuestales.

ARTICULO 10. La solicitud y la asignación de la prima técnica, se sujetarán al procedimiento establecido en el artículo 9o. del Decreto reglamentario No. 2164 de 1991.

ARTICULO 11. Los actos de trámite o definitivos que se expidan como resultado de la solicitud de asignación de la prima técnica, se comunicarán al solicitante.

ARTICULO 12. Esta resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Santafé de Bogotá, D. C, a 29 de mayo de 1992

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

El Secretario General del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) JORGE ELIECER SABAS

AGENDA BIBLIOGRAFICA

Recomendamos
recomendamos
recomendamos
recomendamos
recomendamos
recomendamos

COLOMBIA:
DESCENTRALIZACION
Y FEDERALISMO
FISCAL

INFORME FINAL DE LA MISION PARA LA DESCENTRALIZACION

PRÉSIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Departamento Nacional de Planeación

COLOMBIA:
DESCENTRALIZACION
Y FEDERALISMO
FISCAL

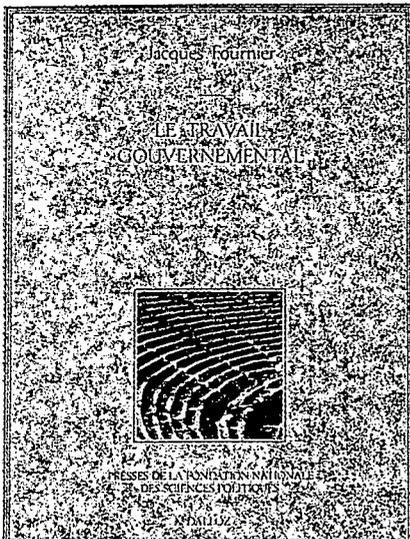
Un gran aporte a los procesos de descentralización que se vienen adelantando como parte de una política de modernización del Estado, representa este informe final de la misión para la descentralización y las finanzas de las entidades territoriales, dirigida por el Dr. Eduardo Wiesner Durán.

El informe presenta una visión sobre los aspectos fiscales, el manejo de los recursos públicos por parte de las entidades territoriales, con el fin de formular una serie de planteamientos y recomendaciones que contribuyan a desarrollar una nueva estructura fiscal dentro de la nueva organización territorial establecida en la constitución de 1991.

Wiesner Durán, Eduardo. Colombia: Descentralización y Federalismo Fiscal. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, 1992. 469 p.

AGENDA BIBLIOGRAFICA

Le Travail Gouvernemental



En todos los estados modernos existe bajo alguna forma un gobierno encargado de conducir los asuntos del país. ¿Cómo funciona ese gobierno?, ¿con base en qué tipo de organización? ¿con qué métodos de trabajo?. Estos temas los desarrolla Jacques Fournier, tomando a Francia como caso de análisis. Pero esta obra también ofrece enfoques sobre instituciones de otros países, principalmente de EE.UU el Reino Unido y Alemania Federal.

En este libro no sólo se encontrará una descripción precisa y exhaustiva de los órganos, funciones y procedimientos de trabajo gubernamental sino también un análisis de problemas actuales: relación de los funcionarios con la política, búsqueda de estrategias de comunicación etc.

En la primera parte profundiza sobre los mecanismos constitucionales que tienen repercusión directa sobre la organización y desenvolvimiento del trabajo gubernamental.

La segunda parte analiza las instancias administrativas de los altos funcionarios públicos.

La tercera parte está dedicada a dilucidar los procesos del trabajo gubernamental y consta de tres capítulos que tratan sobre las deliberaciones interministeriales, la preparación de textos legislativos y reglamentarios, y la comunicación gubernamental.

Fournier, Jacques. Le Travail Gouvernemental. Paris: Fondation Nationale des Sciences Politiques; Daloz, 1987. 287 p.

Gestion Publique

A partir de una diferenciación neta sobre el dominio y los fines de la gestión pública y la gestión privada, los autores de este libro realizan un ensayo de aplicación de la teoría económica al análisis de las funciones del Estado moderno.

En desarrollo de éste trabajo abordan diversos campos clásicos de la gestión: finanzas, mercadeo, recursos humanos y estrategias. La obra se dirige tanto a quienes toman decisiones públicas como a estudiantes de administración pública y privada.

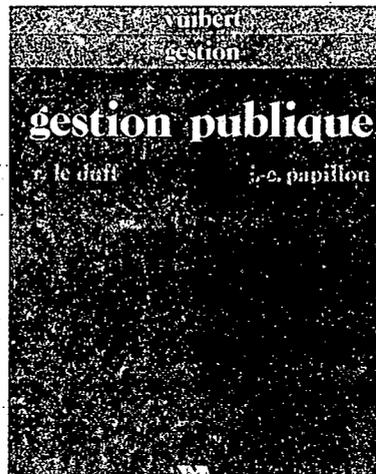
El capítulo introductorio establece la originalidad y diversidad del dominio de la gestión pública.

La primera parte estudia los sistemas de información en este contexto.

En la segunda se estudia un tema muy importante como es el de la fijación de tarifas de los servicios públicos. Los capítulos más destacados son los dedicados a la gestión pública de compras, la evaluación de necesidades colectivas y la gestión pública de los recursos humanos. También aporta esta obra, métodos de estudio en la rentabilidad económica de proyectos estatales, y los métodos de selección de proyectos de inversión.

Finalmente, la tercera parte está dedicada al análisis de la productividad de los servicios públicos y en general a la evaluación de programas desarrollados por el Estado.

Finalmente, la tercera parte está dedicada al análisis de la productividad de los servicios públicos y en general a la evaluación de programas desarrollados por el Estado.



Le Duff, Robert., Papillon, Jean Claude. Gestion Publique. Paris: Librairie Vuibert, 1988. 429 p.



Correos de Colombia

Adpostal

ESTOS SON NUESTROS SERVICIOS
¡UTILÍCELOS!

- SERVICIO DE CORREO ORDINARIO
- SERVICIO DE CORREO CERTIFICADO
- SERVICIO DE CERTIFICADO ESPECIAL
- SERVICIO ENCOMIENDAS ASEGURADAS
- ENCOMIENDAS CONTRA REEMBOLSO
- SERVICIO CARTAS ASEGURADAS
- SERVICIO DE FILATELIA
- SERVICIO DE GIROS
- SERVICIO ELECTRÓNICO BUROFAX
- SERVICIO INTERNACIONAL APPSAL
- SERVICIO "CORRA"
- SERVICIO RESPUESTA COMERCIAL
- SERVICIO TARIFA POSTAL REDUCIDA
- SERVICIOS ESPECIALES

TELÉFONOS PARA QUEJAS Y RECLAMOS
334 0304 - 341 5536 Santafé de Bogotá

Cuenta con nosotros
Hay que creer en los correos de Colombia

HOTEL

CLUB DE EMPLEADOS OFICIALES



Informes o reservaciones .

Calle 63 47-06 Santafé de Bogotá D.C. ☎ 250 0100 - 250 0488

**En nuestra
PROXIMA EDICION**

La evaluación
de las acciones
institucionales para
el cambio social

La cultura corporativa
y el desarrollo
organizacional

Hacia una pedagogía
corporativa para
el desarrollo de
recursos humanos

Función Pública y
Comisión Nacional
del Servicio Civil