

CRITERIO “ALCANCE DE LA NOMENCLATURA DE LOS EMPLEOS PARA EFECTOS DE EQUIVALENCIAS”

Ponente: Comisionada (E) Mónica María Moreno Bareño
Fecha de sesión: 20 de Diciembre de 2016.

La Comisión Nacional del Servicio Civil dentro del marco legal de sus funciones de administración de la carrera administrativa previstas en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, tiene a su cargo la administración, organización y actualización del Registro Público de Carrera, y así mismo, de conformidad con lo previsto en la Ley previamente señalada y el Decreto 1083 de 2015, le corresponde decidir las solicitudes de reincorporación de los servidores de carrera a quienes se les ha suprimido sus empleos y de aquellos que por su condición de desplazados por la violencia deben ser trasladados (reubicados) a otro empleo.

Así las cosas, para dar cumplimiento a las funciones previamente descritas deberá verificar y/o realizar estudios técnicos en los cuales se pretende analizar si existe equivalencia entre dos empleos de carrera, situación que conlleva aplicar la definición de “Empleo Equivalente” recogida en el Decreto 1083 de 2015 (antes Decreto 1746 de 2006), que incluye, entre otros aspectos, analizar la nomenclatura de los empleos.

Por lo anterior, y en aras de unificar la manera como en la Comisión Nacional del Servicio Civil habrá de entenderse la nomenclatura de los empleos de carrera, en Sala Plena de Comisionados del 20 de diciembre de 2016, se aprobó la adopción del criterio que a continuación se presenta.

1. NORMATIVIDAD APLICABLE

El artículo 122 de la Constitución Política de Colombia establece que “(...) No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”

Por su parte, el Título III Estructura del Empleo Público, artículo 19 de la Ley 909 de 2004¹, determina en cuanto al Empleo Público lo siguiente:

“(…) 1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. **Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y**

¹ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones” 

responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

- a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;
- b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;
- c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales. (...)"
(Resaltado fuera del texto).

El artículo 4° del Decreto 770 de 2005² establece cuales son los niveles jerárquicos de los empleos pertenecientes a las entidades del orden nacional, y por su parte, el artículo 4° del Decreto 785 de 2005³ determina los niveles jerárquicos de los empleos que hacen parte de las entidades pertenecientes al orden territorial, clasificándolos así:

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Por su parte el artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 de 2015 (antes Decreto 1746 de 2006 "Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005"), establece la definición de empleo equivalente así:

"Artículo 1°. Se entiende que un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente."

² "Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004."

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

2. PROBLEMA JURÍDICO

¿Bajo el concepto de empleo equivalente establecido en el Decreto 1083 de 2015, cómo debe entenderse que un empleo se rige por la misma nomenclatura y cuándo se trata de nomenclatura diferente, para efectos de determinar si el estudio de equivalencia se debe realizar verificando la no superación de dos grados de la escala salarial o el 10% de la asignación básica?"

3. CRITERIO ADOPTADO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

Sea lo primero indicar que el ámbito de aplicación de la definición de equivalencia de que trata el artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 de 2015 (antes Decreto 1746 de 2006 "Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005"), es el siguiente:

- Para las entidades al momento de adelantar sus procesos de reestructuración o modernización de sus plantas de personal y posterior incorporación de los servidores.
- Para la CNSC al tramitar las solicitudes de reubicación, reincorporación, y todas las anotaciones que deben ser incluidas en el Registro Público de Carrera Administrativa cuando las mismas tengan su origen en procesos de modernización, reestructuración de las entidades o por reintegro de servidores de carrera ordenado por autoridad judicial competente.

De otra parte, se tiene que la equivalencia de los empleos está dada siempre que se cumplan las siguientes **condiciones**:

1. Funciones: Deben ser iguales o similares.
2. Requisitos de estudios, experiencia y competencias laborales: iguales o similares,
3. Asignación salarial: Para determinar la equivalencia en materia salarial el decreto trae dos posibilidades a saber:
 - a. Tratándose de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, la diferencia salarial no deberá superar los dos grados siguientes de la respectiva escala.
 - b. Tratándose de empleos a los que se aplique nomenclatura diferente, la diferencia no deberá superar el 10% del salario. 

Así las cosas, la duda que debe despejarse es determinar cuándo se habla de una misma nomenclatura o una diferente, para lo cual se presentan las siguientes consideraciones:

La doctrina ha previsto que:

La nomenclatura consiste en el conjunto de vocablos y dígitos que la autoridad competente asigna para identificar un empleo público y así distinguirlo de otros de la misma especie. Por su parte, el "sistema de nomenclatura" corresponde al conjunto de nomenclaturas de empleos. La nomenclatura está conformada por la denominación del empleo y por un código numérico. La denominación es el vocablo o vocablos que se usan para nombrar o designar el empleo. La Constitución Política contempla directamente la denominación de algunos cargos, entre los cuales están, por ejemplo, los de Presidente de la República, Ministro, Gobernador, Alcalde, Fiscal General de la Nación, Procurador General de la Nación, Contralor General de la República y Gerente del Banco de la República. Frente a los empleos no previstos en la Constitución, sean ellos del nivel nacional o del orden territorial, compete al legislador adoptar su denominación. El código es la cifra o combinación de dígitos que se asigna a cada empleo y que sirve para su identificación. El señalamiento del código corresponde al legislador. La integración de la denominación y el código permite que cada empleo tenga su propia nominación, que sólo a él pertenece⁴.

A su turno, la Jurisprudencia ha definido lo siguiente:

La nomenclatura se refiere a los vocablos (denominación) y/o dígitos (código numérico) que se le asignan a un empleo para identificarlo e individualizarlo de los demás.⁵

Por su parte, la Ley 909 de 2004 es su artículo 53 revistió al Presidente de la República de facultades extraordinarias para expedir normas con fuerza de Ley, que contuviera entre otras cosas, lo siguiente:

"El sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la presente ley".

En ejercicio de dichas facultades el Presidente de la República expidió el Decreto 785 de 2005 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004", el cual señala frente a la nomenclatura lo siguiente:

Artículo 15. Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3º del presente decreto [[Nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y

⁴ Noción Bases Constitucionales de Función Pública, Pedro Alfonso Hernández.

⁵ Sentencia C 1174 de 2005

Asistencias]], le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

*Para **el manejo del sistema de nomenclatura** y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.*

*Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.
(Énfasis fuera de la cita)*

Lo propio ocurrió para las entidades de la Rama Ejecutiva, para lo cual se expidió el Decreto 2489 de 2006, que estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de sus empleos, la cual está contenida en el artículo 2º de esa normatividad.

Tal como se observa, el Decreto reglamentario de la Ley 909 de 2004 (785 de 2005) que ha de ser el marco normativo que regula el ejercicio de las funciones de administración y vigilancia de la Ley 909 de 2004, definió que existen unos **Sistemas de Nomenclatura**, situación que resulta proporcional y ajustada a las realidades institucionales, por las siguientes razones:

- Los sistemas de carrera, de acuerdo a sus particularidades y requerimientos determinan sus plantas de personal y para decidir los empleos que la integran, tienen en cuenta el sistema de nomenclatura que aplica de acuerdo a la naturaleza de la entidad.
- Teniendo como referente el sistema de nomenclatura aplicable a cada entidad, es decir, si se trata de una entidad del orden nacional o territorial, y a partir del presupuesto que le sea asignado, se determina la estructura de la misma y la composición de su planta, sin que pueda afirmarse que por el hecho que un empleo tenga una denominación diferente, se trate de una nomenclatura distinta, pues se reitera la entidad debe actuar bajo el sistema de nomenclatura que le corresponda.
- No resultaría ajustado a las dinámicas institucionales y las facultades del nominador que le permiten reorganizar su planta de personal y en tal virtud realizar reestructuraciones o reclasificaciones de los empleos, que ello solo sea posible cuando se trate de iguales denominaciones, dado que ello únicamente permite la individualización de un empleo dentro de una nomenclatura a la que el mismo pertenece. B

En este contexto la Sala Plena de la CNSC encuentra que el **ALCANCE DE LA NOMENCLATURA DE LOS EMPLEOS PARA EFECTOS DE EQUIVALENCIAS**, es el siguiente:

Al realizar los estudios técnicos de equivalencias de los empleos, habrá de entenderse que la nomenclatura del empleo está conformada por la denominación, y un código numérico, y que para determinar si un empleo hace parte de una misma nomenclatura deberá acudir al Sistema de Nomenclatura aplicable a la entidad correspondiente; por tanto, solo cuando se trate de Sistemas de Nomenclatura distintos, a efectos de determinar la equivalencia salarial de los empleos, se deberá acudir al análisis de la diferencia salarial de hasta el 10% hacia arriba del salario percibido en el empleo en el que ostenta derechos de carrera.

El presente criterio deroga aquellos que le sean contrarios, rige a partir de la fecha de su aprobación por la Sala Plena y será aplicado por la CNSC en las diferentes funciones que tiene asignadas de conformidad con lo previsto en la Ley 909 de 2004.


MÓNICA MARÍA MORENO BAREÑO
Comisionada (E)