



Función Pública

Concepto 17711 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000017711

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000017711

Fecha: 03/02/2015 03:49:41 p.m.

Bogotá D. C.,

REFERENCIA: EMPLEO. Traslados entre Entidades del Sector Defensa. RADICACION: 20142060218502 del 30 de diciembre de 2014.

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

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

Procedimiento para efectuar traslados entre entidades del Sector Defensa

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

1. Decreto [091](#) de 2007

2. Sentencia [C-447](#) de 1996

Para abordar el planeamiento jurídico enunciado, es indispensable analizar los siguientes temas:

El Decreto Ley 91 de 2007, Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal

Sobre la situación administrativa del traslado, el Decreto [091](#) de 2007, señaló:

“ARTÍCULO 34. Traslado. Es el acto del nominador o de quien este haya delegado, por el cual se transfiere a un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, a un empleo vacante en forma definitiva con funciones y requisitos iguales o similares y condiciones salariales iguales, a otras dependencias, estando el empleado obligado a cumplirlo.

Así mismo, hay traslado cuando la administración autoriza el intercambio de empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, con igual asignación básica y para los cuales se exijan requisitos mínimos iguales o similares para su desempeño.

En uno u otro caso, el traslado deberá cumplirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación, previa entrega del cargo.

ARTÍCULO 35. Viabilidad del traslado. El traslado de un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, es viable dentro de una misma planta global de personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.

ARTÍCULO 36. Reubicación física de los empleos. Es el acto del nominador o de quien este haya delegado, mediante el cual se cambia la ubicación física de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.

Esta reubicación deberá efectuarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y las del área donde deberá ser ubicado.

ARTÍCULO 37. Viabilidad de la reubicación. La reubicación de un empleo del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, es viable dentro de una misma planta global de personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.”

De acuerdo con las normas citadas, hay traslado cuando se transfiere a un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, a un empleo vacante en forma definitiva con funciones y requisitos iguales o similares y condiciones salariales iguales, a otras dependencias, estando el empleado obligado a cumplirlo.

Así mismo, hay traslado cuando la administración autoriza el intercambio de empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, con igual asignación básica y para los cuales se exijan requisitos mínimos iguales o similares para su desempeño.

De conformidad con lo anterior, es viable que a un empleado del Ministerio de Defensa, que pertenezca al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, se le puede trasladar a otras dependencias o a sus entidades descentralizadas, adscritas o vinculadas, siempre y cuando el empleo al cual se va a trasladar se encuentre vacante en forma definitiva y las funciones y requisitos sean iguales o similares y las condiciones salariales sean las mismas.

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó sobre este aspecto lo siguiente:

“El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo...”

(...)

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta.

(...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho.

(...)” (subraya nuestra).

De acuerdo con lo anterior, para el caso objeto de consulta, se considera que el movimiento realizado, podría obedecer a una reubicación de cargos; por tanto, las personas reubicadas deberán desempeñar las mismas funciones asignadas a los cargos a los cuales se encuentran vinculadas y las demás que les hayan sido asignadas por autoridad competente, en la dependencia donde se requiera.

Será procedente la reubicación o traslado de empleos, con mayor razón si se trata de una planta de personal global, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y que no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del funcionario, lo cual, deberá tener presente la entidad al momento de efectuar el movimiento de personal, analizando a fondo la existencia de situaciones particulares que puedan vulnerar en forma grave los derechos fundamentales del empleado, pues no todas las implicaciones de orden familiar, personal y económica del trabajador, causadas por la reubicación o el traslado, tienen relevancia constitucional.

CONCLUSIONES:

En conclusión, la figura del traslado y de la reubicación del empleo, han sido previstas por el legislador dentro de unas condiciones y requisitos que garantizan que el empleado trasladado o reubicado no sea desmejorado en sus condiciones laborales, para atender las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, diseñado para satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; por lo tanto, el traslado del empleado, y/o la reubicación del empleo del cual es titular el mismo, es procedente, dentro de los lineamientos y parámetros previstos en la ley, lo cual es aplicable en su caso.

PLANTEAMIENTO JURÍDICO:

Con respecto la forma de liquidar cesantías retroactivas al empleado que se encuentra en encargo, me permito manifestarle lo siguiente:

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

En nuestra legislación existen actualmente dos regímenes de liquidación de cesantías, el retroactivo y el anualizado, los cuales tienen características especiales; el régimen de liquidación de cesantías por retroactividad se caracteriza por su reconocimiento con base en el último salario realmente devengado, o el promedio de lo percibido en el último año de los servicios, en caso de que durante los últimos tres meses de labores el salario devengado hubiera sufrido modificaciones, o con base en todo el tiempo si la vinculación hubiera sido inferior a un año, en forma retroactiva, sin jugar a intereses, con fundamento en lo establecido en los artículos 17 de la Ley 6° de 1945, 1° del Decreto 2767 de 1945, 1° y 2° de la Ley 65 de 1946, 2° y 6° del Decreto 1160 de 1947 y 2° del Decreto 1252 de 2002, lo cual es aplicable a aquellos trabajadores vinculados antes del 30 de diciembre de 1996¹.

El segundo, régimen de liquidación de cesantías por anualidad, fue creado para los trabajadores del sector privado con la Ley 50 de 1990, pero con la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, se extendió a los públicos y consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado, lo cual cobija a las personas vinculadas a partir del 31 de diciembre de 1996

Las disposiciones vigentes sobre el Régimen de Cesantías para el personal civil del Ministerio de Defensa, se encuentran consagradas en el Decreto 1214 de 1990, el cual señala que las cesantías serán liquidadas por una sola vez, con el último salario devengado por el servidor público, es decir que nos encontramos en presencia de la liquidación de las cesantías de forma retroactiva.

De otra parte el artículo 13 Ley 344 de 1996, respecto al tema de cesantías establece:

ARTÍCULO 13. Sin perjuicio de los derechos convencionales, y lo estipulado en la Ley 91 de 1989, a partir de la publicación de la presente Ley, las personas que se vinculan a los Órganos y Entidades del Estado tendrán el siguiente régimen de cesantías:

- a) El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantías por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación de la relación laboral.
- b) Les serán aplicables las demás normas legales vigentes sobre las cesantías, correspondientes al órgano o entidad al cual se vinculen que no sean contrarias a lo dispuesto en el literal a) del presente artículo.

<Inciso 3° INEXEQUIBLE>

PARÁGRAFO. El régimen de cesantías contenido en el presente artículo no se aplica al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. (Negrita y subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo señalado en la Ley 344 de 1996, las modificaciones introducidas por la Ley 344 de 1996, en la relación con la liquidación de las cesantías, rige para los servidores públicos que a partir de la fecha de su expedición, se vincularan a los órganos y entidades del Estado, con la única excepción del personal uniformado de las fuerzas militares y la policía nacional; es decir, a partir de la expedición de la Ley 344 el régimen de cesantías del personal civil de las fuerzas militares y la policía nacional, paso a liquidarse de manera anualizada.

Ahora bien, el Decreto 1252 de 2000, Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública en cuanto al régimen de cesantías consagra:

ARTÍCULO 1°. Los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública, que se vinculen al servicio del Estado a partir de la vigencia del presente decreto, tendrán derecho al pago de cesantías en los términos establecidos en las Leyes 50 de 1990, 344 de 1996 o 432 de 1998, según el caso. Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará aún en el evento en que la entidad u organismo a los cuales ingrese el servidor público, exista un régimen especial que regule las cesantías. Parágrafo. Los fondos o entidades públicas, incluida la Caja Promotora de Vivienda Militar que administran y pagan las cesantías de los servidores a que se refiere este artículo, seguirán haciéndolo.

(Negrita y subrayado fuera del texto)

De igual forma en el artículo 2° del Decreto 1252, se dispuso que “los servidores públicos que a 25 de Mayo de 2000 disfrutaban del régimen de cesantías retroactivas se mantenían en dicho régimen hasta la terminación de la vinculación laboral en la entidad que aplica dicha modalidad prestacional; es decir, a partir de su expedición los servidores públicos que se vincularon se regirán por las disposiciones de las leyes 50 de 1990, 344 de 1996 o 432 de 1998, según el caso.

Respecto de la conformación de la fuerza pública, tenemos que la Carta Política señala:

ARTÍCULO 216. La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por la Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

(...)

ARTÍCULO 217. La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional.

La Ley determinará el sistema de reemplazos de la Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio. (Negrita y subrayado fuera del texto).

En relación con el tema de estudio se considera procedente citar apartes del concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado³, en el cual este Departamento Administrativo formuló consulta relacionada con la movilidad de los servicios públicos en concursos de ascensos o encargos y la liquidación de sus prestaciones sociales, en el mencionado concepto, precisó el máximo tribunal frente al régimen de cesantías y su evolución normativa:

“El régimen de cesantías ha presentado cambios en tanto del régimen cesantías retroactivas se pasó al de cesantías anualizadas con intereses.

“El auxilio de cesantía se concibe como un derecho del trabajador de creación legal, originado en los servicios subordinados que se prestan al empleador, que tiene como objeto básico y primordial cubrir el infortunio en que aquél se puede ver enfrentado por desocupación, al perder su empleo, sin perjuicio del pago de avances para las finalidades establecidas en el ordenamiento jurídico; desde esta perspectiva, es un ahorro que constituye una prestación social”⁴. Su evolución puede concretarse así:

2.1.1. El régimen retroactivo de cesantías, que consiste en que esta prestación se liquida con base en el último salario devengado, a razón de un mes de sueldo por cada año de servicios, se consagra claramente en los artículos 17 de la ley 6ª de 1945 y 1° del decreto 2567 de 1946. Esta última norma dispuso:

“El auxilio de cesantía a que tengan derecho los empleados y obreros al servicio de la nación, los departamentos y municipios, se liquidará de conformidad con el último sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce meses, o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce meses”

Como lo precisó esta Sala de Consulta 1448 de 2002, el régimen de cesantías previsto en las anteriores normas “(...) tenía carácter retroactivo y, en tal virtud, se tenía en cuenta el último sueldo devengado por el servidor público para efecto de liquidar la prestación por todo el tiempo de servicio”⁵. De esta manera, el pago efectuado siempre era actualizado, pero no en proporción a lo realmente devengado por el servidor público

por cada año de servicios, lo que causó un desequilibrio en el sistema, sin perjuicio de que el mismo fuera, en principio, más favorable para el trabajador, y se dice en principio porque se parte del supuesto que el trabajador día adía podría mejorar su situación laboral, y por ende, su salario, lo cual no siempre ocurre”

La 65 de 1946, artículo 1°, y el decreto 1169 de 1947, artículo 1°, extendieron el beneficio de la cesantías retroactivas a los trabajadores de los departamentos y municipios y de las antiguas intendencias y comisarias, Se contempló además que el pago de cesantías definitivas procedía cuando operaba el retiro del empleado del servicio.

(...)

2.1.4. Como se anotó los servidores de la entidades territoriales mantuvieron el régimen retroactivo luego de la expedición del decreto 3118 de 1968 que nada proveyó al respecto. Pero la Ley 344 de 1996^o ordenó que las personas que se vinculen a partir de su vigencia “a todos los órganos y entidades del Estado” se regirán por el sistema de liquidación anual de cesantías – art. 13 –

Respecto de los servidores vinculados con anterioridad a la vigencia de la ley 344 se mantuvo el régimen retroactivo de cesantías, tal como los sostuvo la Corte Constitucional en sentencia C-428 DE 1997. Allí se precisó:

“Con la salvedad hecha sobre beneficios incontrovertibles para los trabajadores, los cambio que contemple la nueva legislación únicamente pueden hacerse obligatorios para la relaciones laborales futuras, es decir, las que se entablen después de haber entrado aquélla en pleno vigor, y, en consecuencia, excepto el caso de anuencia expresa y enteramente voluntaria del trabajador afectado, no es admisible cobijar bajo las nuevas disposiciones las situaciones jurídicas nacidas a partir de vínculos de trabajo que se venían ejecutando al producirse la reforma. Respecto de ellas, el púnico que puede optar por incorporarse al régimen posterior, pudiendo permanecer en el antiguo, es el empleado, libre de toda coacción externa y bajo el supuesto de su mejor conveniencia”

De esta manera con la entrada en vigor de la ley 344 se prescribió el pago retroactivo de la cesantías en todos los órdenes del sector público, sin perjuicio de los derechos de quienes lo venían disfrutando, como quedo precisado, El personal uniformado de las fuerzas militares y la policía nacional mantuvo su régimen”

-
(...)

El decreto 1252 de 2000^o dispuso que “los servidores públicos que a 25 de mayo de 2000, disfrutaban del régimen de cesantías retroactivas continuarán en dicho régimen hasta la terminación de la vinculación laboral en el organismo o entidad en la que se aplica dicha modalidad prestacional” (Negrita y subrayado fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo señalado se concluye que el régimen retroactivo de liquidación de cesantías cesó las entidades públicas y para el personal civil de la fuerza pública, con la expedición de la Ley 344 de 1996, toda vez que mediante esta Ley se ordenó que las personas se vinculen a los órganos y entidades del

Estado a partir de su vigencia, se regirán por el sistema de liquidación anual de cesantías; no obstante, es importante reiterar que expresamente en la Ley 344 de 1996 se excluyó de su campo de aplicación a los miembros uniformados de la fuerza pública; de tal manera que el régimen de liquidación de cesantías de forma retroactiva culminó para los miembros de la fuerza pública, con la expedición del Decreto 1252 de 2000 el cual expresamente incluyó a este personal dentro de su campo de aplicación,

Para el caso de los empleados con régimen retroactivo de cesantías, que se encuentren en encargo y solicitan liquidación parcial de las mismas debe atenderse a lo señalado en el artículo 6 del Decreto 1160 de 1947, que al respecto señala:

“ARTÍCULO 6º. “De conformidad con lo dispuesto por el decreto número 2567, del 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, municipales y particulares, se tomará como base el último sueldo o jornal

devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres (3) últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce (12) meses.

(...)

Es entendido que en el caso de que el trabajador haya recibido primas o bonificaciones que no tengan el carácter de mensuales, el promedio de la remuneración se obtendrá dividiendo el monto de dichas primas percibidas en el último año de servicio, por doce (12), y sumando tal promedio a la última remuneración fija mensual.

En la misma forma se procederá cuando se trate de computar el valor de las horas suplementarias o extras trabajadas y de las comisiones o porcentajes eventuales, cuando no ha habido variaciones de salario fijo en los últimos tres meses. En tales casos, se dividirá lo percibido por el trabajador por concepto del valor de tales horas, o de los porcentajes y comisiones, por doce, y el resultado se sumará al último sueldo fijo, para formar así el promedio que servirá de base a la liquidación. (...)."

Es necesario pues hacer un análisis sistemático del empleado que es encargado, toda vez que si bien se ha generado un cambio en la remuneración que percibe, la misma no es de carácter definitivo, en cuanto el encargo que ejerce es de manera temporal y el empleado no deja de ser titular del empleo en el cual se posesionó.

Teniendo en cuenta la situación particular que se presenta cuando el empleado es encargado en un empleo con mayor remuneración, en criterio de esta Dirección, con el fin de evitar saldos negativos para el empleado al momento de regresar al empleo del cual es titular y armonizando las disposiciones de liquidación de dicho régimen, la administración debe tener en cuenta el salario del encargo sólo por el tiempo servido y el resto del tiempo con el salario del empleo del cual es titular.

Finalmente en el caso de que sus cesantías sean liquidadas de forma anualizada, para la transferencia de las cesantías de los afiliados al Fondo Nacional del Ahorro, la Ley 432 de 1998¹⁰ contempla:

"ARTÍCULO 6°. TRANSFERENCIA DE CESANTÍAS. <Artículo modificado por el artículo 193 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> Durante el transcurso del mes de febrero las entidades empleadoras deberán transferir al Fondo Nacional del Ahorro el valor liquidado por concepto de cesantías, teniéndose en cuenta los dos últimos números de NIT para fijar fechas de pago.

Mensualmente, las entidades públicas empleadoras enviarán al Fondo Nacional del Ahorro una certificación que contenga el valor total de los factores salariales que constituyan base para liquidar cesantías, devengados en el mes inmediatamente anterior.

Los funcionarios competentes de las entidades públicas empleadoras, que sin justa causa no hagan oportunamente las consignaciones de los aportes mensuales o el envío de los reportes anuales de cesantías debidamente diligenciados, incurrirán en las faltas disciplinarias de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

En todas las entidades públicas será obligatorio incluir en sus presupuestos las partidas necesarias para atender las cesantías de la respectiva vigencia, como requisito indispensable para su presentación, trámite y aprobación por parte de la autoridad correspondiente.

PARÁGRAFO. Las fechas estipuladas en este artículo para el cumplimiento de la obligación de transferencia no serán aplicables a las entidades públicas empleadoras del orden departamental y municipal, el régimen establecido en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en lo relacionado con las fechas de transferencia de cesantías y demás normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

(...)

ARTÍCULO 7° ACCIONES DE COBRO. Corresponde al Fondo Nacional del Ahorro adelantar las acciones de cobro con motivo de incumplimiento de las obligaciones de las entidades empleadoras, en conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto la liquidación mediante la cual el Fondo determine los valores adecuados, tendrá carácter de título ejecutivo. (Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-625-98 de 4 de noviembre de 1998, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra) (Subrayado fuera del texto)

El fondo podrá verificar la exactitud y oportunidad de las correspondientes transferencias de cesantías, para lo cual gozará de facultades de investigación y fiscalización en las entidades empleadoras, para tal efecto podrá:

- a) Practicar visitas de inspección a las entidades;
- b) Examinar nóminas, presupuestos, balances y libros de contabilidad, y;
- c) Hacer requerimientos a los representantes legales, jefes de personal y pagadores.

(...)

ARTÍCULO 19. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. (Subrayado fuera del texto).

Así las cosas, resulta una obligación de las entidades públicas, cuyos servidores se encuentren afiliados al FNA, expedir la certificación mensual de los factores salariales devengados en el mes inmediatamente anterior y sobre los cuales se realizará el aporte de cesantías, pudiendo configurarse faltas de tipo disciplinario cuando los servidores incumplan, sin justa causa, dicha obligación.

Quiere decir lo anterior, que en caso de existir variación en el salario del afiliado, la misma se reflejará en la certificación mensual que le corresponde hacer a cada entidad-

De acuerdo con el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, los conceptos no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten, ni son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ Revista y Jurisprudencia y Doctrina, Mayo de 2009, Editorial LEGIS. Página 725.

² Por lo cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras

disposiciones.

³ Consejero ponente: FLAVIO AUGUSTO RODRIGUEZ ARCE, Concepto Radicado No.: 11001-03-06-000-2006-00095-00(1777).

⁴ Consulta 1448 de 2002

⁵ En la actualidad algunas personas continúan cobijadas por este régimen.

⁶ Por el cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público.

⁷ Frente al régimen de los empleados públicos del Distrito Capital, ver decretos 113 y 1808 de 1994, derogados por el art. 6° del decreto 1919 de 2002.

⁸ El decreto 1919 de 2002 – por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para empleados públicos y regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial – dispuso: “Art. 3° Los empleados públicos a quienes se les esté aplicando el régimen de retroactividad de cesantías continuarán disfrutando del mismo, en los términos previstos en la ley 344 de 1996 y el decreto 1252 de 2000”. // Por su parte, el decreto 1252 de 2000, al cual se referirá la Sala más adelante, precisó que a “los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública, que se vinculen al servicio del Estado a partir de la vigencia del presente decreto, tendrán derecho al pago de cesantías en los términos establecidos en la ley 50 de 1990, 344 de 1996 o 432 de 1998, según el caso”.

⁹ Dictado en desarrollo de los principios generales establecidos en la ley 4ª de 1992, por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública.

¹⁰ Por el cual se reorganiza el Fondo Nacional del Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.

R. González/ JFCA

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 14:24:39