



Función Pública

Concepto 191191 de 2018 Dirección de Desarrollo Organizacional

20184000191191

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20184000191191

Fecha: 13-08-2018 02:23 pm

Bogotá D.C.,

Referencia: Nivelación salarial odontólogo ESE.
Radicado No.: 20182060191222 del 26/07/2018

Reciba un saludo desde Bogotá. Inicialmente, es importante señalar que este Departamento Administrativo es un organismo técnico al que le corresponde, entre otros, la formulación de política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública. Por lo tanto, a esta entidad no le compete resolver casos particulares, razón por la cual el presente pronunciamiento se hace de manera general.

Con esta claridad, me permito dar respuesta a su comunicación dirigida a la Comisión Nacional del Servicio Civil y remitida por competencia a este Departamento Administrativo en la cual consulta respecto a la *aprobación para realizar el incremento y la nivelación salarial de un cargo de odontólogo, dado que, aun cuando es del nivel profesional con jornada de 8 horas, la asignación está por debajo de los otros profesionales de la medicina.*

Al respecto, nos parece pertinente hacer aclaración de algunos términos con miras a la comprensión del tema sobre carrera administrativa, grados salariales y asignación salarial.

Empleo público y carrera administrativa

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio. Una y otra modalidad deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la Constitución Política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los empleados públicos.

Los concursos o procesos de selección por méritos representan el *mecanismo ordinario* para la provisión definitiva de empleos de carrera. Se erige a partir de los principios de la igualdad material y el mérito para el ingreso, la permanencia y el ascenso en el servicio público.

Ahora bien, los niveles jerárquicos para la clasificación de los empleos son: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Dentro de cada nivel jerárquico descrito anteriormente, existen varias denominaciones de empleo que se identifican con un código y grado salarial.

Denominación del empleo. Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables. Para el caso de las entidades territoriales, el Decreto 785 de 2005.

Código. Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos.

Para el orden territorial es de tres (3) dígitos, el primero señala el nivel jerárquico y los dos siguientes 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 concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos, en las gobernaciones y alcaldías respectivamente.

Grado Salarial. Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

Cada denominación de empleo puede tener uno o más grados salariales dependiendo de funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia para el desempeño de su labor.

En el orden territorial los grados salariales, conformados hasta por dos dígitos, están fijados por las Asambleas y Concejos Municipales o Distritales, según el caso, teniendo en cuenta los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional con base en las facultades de la Ley 4ª de 1992.

Entonces, podemos concluir que el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial. Para su caso específico, el Odontólogo se clasifica en el nivel profesional, código 214, con el grado salarial que le corresponda, según la escala fijada por el concejo municipal.

Respuesta:

Si su cargo tiene el mismo grado salarial que el del Profesional Área Salud 237 y el Enfermero 243, Usted tiene derecho a la misma remuneración que esos empleos, con base en el principio constitucional de igualdad laboral (artículo 209 de la Constitución).

De otro lado, como cada concejo municipal define su propia escala salarial para los empleos del municipio, es probable que su *grado salarial* sea inferior al de los otros profesionales. Si este es el caso, para nivelarla salarialmente será necesario adelantar una *modificación a la planta de personal de la ESE* para suprimir su empleo y crearlo en el mismo grado salarial que el Profesional Área Salud 237 y el Enfermero 243. A continuación explicamos el marco normativo relacionado:

Modificación de la planta de personal

La autoridad competente para aprobar una modificación de planta de personal, es la Junta Directiva de la ESE, conforme a lo señalado en el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, el cual dispone:

“ARTÍCULO 2.5.3.8.4.2.7 Funciones de la Junta Directiva. Sin perjuicio de las funciones asignadas a las Juntas Directivas por ley, Decreto, Ordenanza o Acuerdo u otras disposiciones legales, esta tendrá las siguientes:

1. Expedir, adicionar y reformar el Estatuto Interno.
2. Discutir y aprobar los Planes de Desarrollo de la Empresa Social.
3. Aprobar los Planes Operativos Anuales.
4. Analizar y aprobar el proyecto de presupuesto anual, de acuerdo con el Plan de Desarrollo y el Plan Operativo para la vigencia.
5. Aprobar las modificaciones de tarifas y cuotas de recuperación que proponga el Director o Gerente, para ajustarse a las políticas tarifarias establecidas por las autoridades competentes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, en sus distintos órdenes.
6. Aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por la autoridad competente.
7. Aprobar los Manuales de Funciones y Procedimientos, para su posterior adopción por la autoridad competente.
8. Establecer y modificar el Reglamento Interno de la Empresa Social.

(...)

16. Determinar la estructura orgánica-funcional de la entidad, y someterla para su aprobación ante la autoridad competente.

-
17. Elaborar terna de candidatos para presentar al Jefe de la respectiva Entidad Territorial para la designación del Director o Gerente.”
(Subrayado nuestro)

Así mismo, toda modificación de la planta de personal debe sustentarse técnicamente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 229 del Decreto 019 de 2012 y desarrollado por el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública:

ARTÍCULO 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

(...)

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.

5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.

6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.

7. Introducción de cambios tecnológicos.

8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

9. Racionalización del gasto público.

10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

2. Evaluación de la prestación de los servicios.

3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

En síntesis, para el caso de una Empresa Social del Estado, el Gerente deberá presentar la respectiva justificación técnica a la Junta Directiva para suprimir y crear los empleos, y modificar el acuerdo inicial por el cual se estableció la planta de personal.

Para apoyarse en esta labor, Función Pública ha puesto a disposición del público las siguientes herramientas metodológicas que contienen el paso a paso para modificar las plantas de personal que podrá consultar a través de la siguiente ruta: www.funcionpublica.gov.co > Desarrollo Organizacional > Enlaces de interés

5. Guía para establecer empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado (ESE) - Hospitales en Colombia, y

7. Guía de rediseño para entidades del orden territorial

Es importante anotar que este Departamento Administrativo carece de competencia para aprobar o improbar los procesos de reestructuración institucional y de planta de las entidades del orden territorial, incluyendo los estudios técnicos y los correspondientes actos administrativos que de los mismos se desprendan. Nuestra competencia en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en éste tipo de entidades, es únicamente la de brindar la asesoría correspondiente.

-

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de la internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>. Ahí podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado. Así mismo hallará información relacionada con *estructura administrativa*, *planta de personal*, *manual de funciones* y *escala salarial* que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ALEJANDRO BECKER

Director Desarrollo Organizacional

H. Díaz M. / M. De Guzmán

11202.15

Fecha y hora de creación: 2025-12-22 21:38:26