

ES PROCEDENTE QUE UN EMPLEADO PÚBLICO, VINCULADO COMO PROVISIONAL Y LUEGO EN CARRERA ADMINISTRATIVA A LA MISMA VACANTE OFERTADA (antes en provisional), SE LE DISMINUYA SU SALARIO?

Dados los efectos que pueden generar los listados de elegibles con ocasión de los Concursos desarrollados por la CNSC y según consultas de asociados a la organización, considero que los salarios de los empleados públicos vinculados en provisionalidad y luego en carrera administrativa a la misma vacante deben de conservarse intactos, las razones tienen fundamento en Concepto del DAFP 129321 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública que con presupuestos facticos similares así se refiere, veamos.

“Los salarios de los empleados no pueden ser desmejorados, se considera que pueden conservar su remuneración mientras permanezcan en el cargo, situación que deriva en la creación fáctica de “salario personal”, pero si otra persona se vincula en dicho cargo se someterá a la nueva asignación salarial establecida en los actos administrativos salariales que correspondan.

Las Entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

Disminuir el salario, menoscaba los derechos de los trabajadores y viola de manera directa una prohibición expresa del último inciso del artículo 53 que dice: *“La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”*

Igualmente la Corte Constitucional en sentencia C-1433 de 2000, señaló:

“2.7. De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia. En efecto, la exigencia de dicho deber surge:

- i) de la necesidad de asegurar un orden social y económico justo (preámbulo);*
- ii) de la filosofía que inspira el Estado Social de Derecho, fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad y de la consagración del trabajo como valor, derecho subjetivo y deber social (art. 1);*
- iii) del fin que se atribuye al Estado de promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (arts. 2, 334 y 366);*
- iv) del principio de igualdad en la formulación y aplicación de la ley (art. 13);*

- v) *de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas y la remuneración mínima, vital y móvil (art. 53);*
- vi) *del reconocimiento de un tratamiento remuneratorio igual tanto para los trabajadores activos como para los pasivos o pensionados (arts. 48, inciso final y 53, inciso 2);*
- vii) *del deber del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334) y*
- viii) *de la prohibición al Gobierno de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, entre los cuales se encuentra naturalmente el salario, durante el estado de emergencia económica, lo cual indica que en tiempo de normalidad mucho menos puede disminuir los referidos derechos.”*

CONCLUSIONES

De conformidad con la jurisprudencia citada, en concepto de esta Dirección y respondiendo puntualmente a su pregunta no es viable disminuir la asignación salarial a los servidores públicos, como consecuencia del cambio de categoría del Municipio. A los empleados se les deben mantener las condiciones salariales y prestacionales de su vinculación inicial, pero en caso de vacancia definitiva del cargo, la persona que se vincule deberá sujetarse a la nueva escala salarial que se adopte de acuerdo con la categoría del municipio.”

Es de aclarar que si bien es cierto el concepto del DAFP está dirigido a un presupuesto factico de cambio de categoría de municipios, no obsta para que sus consideraciones no puedan ser atendidas para el caso aquí considerado.

Atte,

Gustavo Adolfo Fernández Escobar
Asesor Legal
ASMETROSALUD

Junta Directiva
Asmetrosalud

Medellín, 9 de enero de 2019