INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA

RESPUESTA A PETICIONES ANÓNIMAS

Bogotá D.C., 19 de abril de 2023

Respetado Ciudadano (a)

Aviso recibo de su queja anónima allegada a esta Dependencia con radicado ICA20231000190, en la cual manifiesta que:

"Sigue siendo hoy el Instituto Colombiano Agropecuario una de las instituciones públicas que más barato le paga a sus empleados, la causa radica en el grado de empleos frente a las responsabilidades y funciones resulta injusto. Podemos citar por ejemplo la convocatoria territorial numero 8 de la Comision Nacional de Servicio Civil donde encontramos las oferta laboral con el codigo OPEC es 190302, en la cual Auxiliares de Servicios Generales gradp 10, ganan $1.600.000 m/c y comparalo por ejemplo con Tecnico Operativo 3132 grado 5 puesto control, que tiene un salario asignado de $ 1.216.000 y muchas responsabilidades más. Tambien podemos comprar por ejemplo dentro de la misma convocatoria de CNSC la oferta laboral de Codigo OPEC 192697, en donde los Auxiliares Administrativos grado 17 se les asigna un sueldo de $2.300.000 m/c con los Auxiliares Administrativos codigo 4044 grado 8 con sueldo $1.190.000 m/c. Como ven, el ICA maneja grados bajos en sus ofertas laborales, pero con diversidad de funciones y responsabilidades altas. Es injusto, creo que deben revisar funciones y hacer nivelacion Salarial. Si un empleado de Servicios puede ser grado 10, por qué un Tecnivo Operativo no? Muchas gracias". (sic) cursiva fuera de texto

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Constitución Política Nacional, artículo 23. Reglamento interno para trámites de PQRSDF ICA Resolución 091279 de 2021, Ley 1755 de 2015, artículo 81de la Ley 962 de 2005, Ley 190 de 1995 artículo 38, artículo 27 de la Ley 24 de 1992, Decreto 4765 de 2008, Ley 1437 de 2011, Ley 1712 de 2014, Decreto 1166 de 2016.

RESPUESTA

Dado que manifiesta su inconformidad con el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, por su baja remuneración laboral a los empleados, atribuyéndole dicha situación a el grado de los empleos frente a las responsabilidades y funciones. Por lo cual, pide revisión de funciones y nivelación salarial, este Despacho le manifiesta lo siguiente:

La Ley 4 de 1992, es la que contiene los objetivos y criterios conforme a los cuales **el Gobierno** debe determinar el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos enunciados en ella, entre ellos, de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico.

En ese orden de ideas, es necesario precisarle, que la nivelación como tal no existe en el ámbito legal, ante lo pretendido en el escrito anónimo, lo procedente es la reforma de la planta

de personal, la cual tiene asidero en el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012, que establece:

***"ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal**. Las reformas de plantas de personal 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, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.*

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública." (Subraya fuera de texto)

Por su parte el Artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que "*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."*

De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades, deberán obedecer a necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, sin embargo, es necesario precisar que la ley no contempla la posibilidad de realizar una reforma de la planta de personal para llevar a cabo una nivelación salarial.

Es válido recordar que el incremento salarial que anualmente ordena el Gobierno Nacional, para los diferentes servidores públicos de las entidades y organismos del Estado, está orientado a garantizar que tales funcionarios conserven el poder adquisitivo de su salario, asegurando que la remuneración de los trabajadores sea digna, justa y móvil, atendiendo criterios de progresividad, equidad y proporcionalidad, de conformidad con lo desarrollado por la Corte Constitucional.

Es así como la política salarial para la vigencia fiscal de cada año, es la adoptada de manera integral y conjunta con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en materia de incrementos salariales, respetando y acatando los criterios mínimos mencionados por la Corte Constitucional relacionados con el derecho constitucional de los servidores públicos de mantener el poder adquisitivo de los salarios. Por tal razón, el reajuste de los salarios, se efectuará teniendo en cuenta la variación del I PC para el año inmediatamente anterior.

Por lo tanto y para dar respuesta a su **primer interrogante**, es necesario precisar, **que la nivelación como tal no existe en el ámbito legal, ante lo pretendido en el escrito anónimo**, lo procedente es la reforma de la planta de personal, la cual tiene asidero en el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012.

Ahora bien, con relación al significado de los códigos y grados de un empleo, así como la definición de los diferentes tipos de vinculación, me permito manifestar lo siguiente:

La Constitución Política señala:

"ARTÍCULO 122. *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."*

Conforme a lo anterior, 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*.", establece:

"ARTÍCULO 2º. *Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y 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.*

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

ARTÍCULO 3º. *Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

ARTÍCULO 4º. *Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el Artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución."

Ahora bien, en cuanto a la nomenclatura del empleo el art 15 de la misma ley establece:

"ARTÍCULO 15. *Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el Artículo 3º del presente decreto, 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."

Conforme a la normativa anterior se pueden consolidar los siguientes conceptos:

- 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 de la rama ejecutiva del orden nacional es el Decreto 2489 de 2006, y para 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.

- 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.

Así las cosas, y para dar respuesta a su **segundo interrogante**, 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.

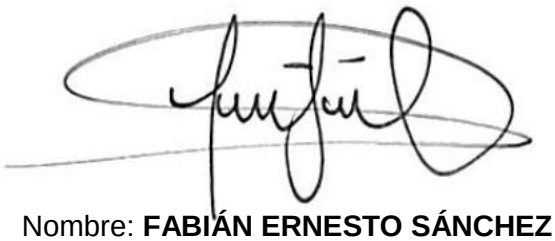
Por último y para dar respuesta a su **tercer interrogante**, podemos concluir que el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial, aplicable para los empleados públicos basados en estos niveles.

En consecuencia, el grado de un empleo está basado en sus funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia para el desempeño de su labor, y, por lo tanto, da a lugar a la correspondiente asignación básica.

En los anteriores términos esperamos haberle dado respuesta a la queja anónima con radicado ICA20231000190 del presente año.

Dado en la ciudad de Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días del mes de abril de 2023.

Cordial Saludo,



Nombre: **FABIÁN ERNESTO SÁNCHEZ CASTILLO**

Cargo: Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano (E)

Dependencia: Grupo Gestión del Talento Humano

Elaboró: Lorenzo José Bula Bula – Grupo Gestión del Talento Humano

NOTIFICACION POR AVISO
RESPUESTA A PETICIONES ANÓNIMAS

Acta de publicación de respuesta a Queja y/o Denuncia anónima

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que establece los términos y procedimientos para la notificación por aviso, se permite:
:

NOTIFICAR

NOMBRE DEL QUEJOSO O DENUNCIANTE	**Ciudadano (a) Anónimo**
NUMERO DE RADICADO DE LA PETICION	ICA20231000190
FECHA DE RESPUESTA A LA PETICION	19/04/2023
RESUMEN DE LA RESPUESTA AL PETICIONARIO	De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades, deberán obedecer a necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, sin embargo, es necesario precisar que la ley no contempla la posibilidad de realizar una reforma de la planta de personal para llevar a cabo una nivelación salarial.
SERVIDOR PUBLICO RESPONSABLE DE LA RESPUESTA	Lorenzo Bula Bula

La presente comunicación se publica en la página web del ICA, en el menú de Atención y Servicios a la ciudadanía -Micro sitio respuesta a peticiones anónimas y/o en la cartelera física de atención al ciudadano en oficinas locales- Gerencias Seccionales hoy 19 de abril del 2023 a las 15 horas del 2023 por el término de cinco (5) días hábiles, los cuáles terminan el 25 de abril del año 2023 a las 24 horas

Se le hace saber al quejoso o denunciante, que contra la presente no procede recurso alguno de acuerdo con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011, en consideración a la clase de acto que se está notificando La notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.

María Fernanda Martinez Muñoz
Grupo Atención Al Ciudadano