



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

OJ – 0350 - 23

Bogotá, D.C., 13 de abril de 2023

PARA: JOSÉ DAVID RIVERA ESCOBAR
Secretario General

DE: JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Concepto jurídico sobre proyectos de acuerdo de actualización de planta administrativa

REF: Resolución 010 de 23 de junio de 2022 del CSU

Respetado Secretario, cordial saludo.

En atención a la solicitud del 15 de febrero de 2023, a través de la cual se requiere revisión y concepto de viabilidad jurídica de los proyectos de acuerdo que dan cumplimiento a la Resolución 010 de 2022 del Consejo Superior Universitario, amablemente damos respuesta en los siguientes términos, conforme a las funciones y competencias asignadas a la Oficina Asesora Jurídica en la Resolución 1101 de 2022:

I. MARCO NORMATIVO, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Ley 30 de 1992: “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- ✓ Acuerdo 003 de 1997 del CSU: Estatuto General.
- ✓ Acuerdo 005 de 1999 del CSU: Modificatorio de la planta Global del Personal Administrativo.
- ✓ Decreto Ley 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”.
- ✓ Resolución 010 de 23 de junio de 2022 del CSU: "Por la cual se define la ruta de trabajo para la actualización y el redimensionamiento del Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas".

II. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA

En virtud de la Resolución de Rectoría 1101 de 2002, *“Por la cual se establece el Manual Descriptivo de Funciones Generales y específicas y los Requisitos Mínimos para los cargos de la Planta de Personal Administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”*, la Oficina Asesora Jurídica de la entidad tiene como función la de “[p]lanear, dirigir, coordinar y supervisar la asesoría que en asuntos jurídicos requiera el Consejo Superior, la Rectoría y demás dependencias, Comités, Consejos y Juntas con relación a las actividades propias de la Universidad”.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

Igualmente, la Oficina Asesora Jurídica mediante Circular 2430 de noviembre 3 de 2015, señaló que “[l]a naturaleza del ejercicio de la función de emitir conceptos por parte de la Oficina Asesora Jurídica, es la de unificar criterios jurídicos de manera institucional, por lo que los temas que se sometan a análisis deben ser de trascendencia e importancia para la toma de decisiones por parte de la Universidad Distrital, deben fijar una posición jurídica institucional, por lo que un concepto no busca definir asuntos, actividades o funciones de trámite ordinario del desempeño de las labores técnicas de la Universidad, o particulares de sus funcionarios, docentes o contratistas”.

Conforme a lo anterior, esta oficina se pronuncia en los siguientes términos:

2.1. De la Autonomía de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

En primer lugar, es necesario indicar que la Constitución Política de Colombia señala:

*“ARTICULO 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.
El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo.
El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior”.*

En desarrollo del mentado postulado constitucional, se profiere la Ley 30 de 1992 “[P]or la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, la cual establece que “[l]a autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”¹.

2.2. De la carrera administrativa

En primer lugar, es necesario indicar que la Constitución Política de Colombia prevé:

*“ARTÍCULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.*

¹ Ley 30 de 1992. Artículo 28



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

(...)

ARTÍCULO 40. *Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:*

(...)

7. *Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse*

(...)

ARTÍCULO 125. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción

(...).

ARTÍCULO 130. *Habrà una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.*

De otra parte, es necesario traer a colación la Ley 909 de 2004 por cuanto dicha norma ha definido de manera general la carrera administrativa se como “*un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna*”². Igualmente el pilar fundamental para el ingreso, ascenso y permanencia es a través del sistema de concursos con el fin de garantizar la eficiencia de la administración pública.

Sin perjuicio de lo descrito anteriormente, es pertinente precisar que existen categorías de sistemas de carrera administrativa, constituidas como sistemas diferenciados por su origen y su ámbito de aplicación, tales como:

a. La carrera administrativa general

Regula el régimen de carrera para los servidores públicos de las entidades y organismos estatales en general, salvo aquellas de carácter especial, como lo señala el Art. 130 de la Constitución. Está regulada actualmente por la Ley 909 de 2004. Su administración y vigilancia corre por cuenta de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

² Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”. Artículo 27



b. Las carreras administrativas especiales de origen constitucional

Se encuentran dentro de las excepciones de aplicación del sistema general y son conocidos como sistemas especiales de carrera. Son de origen constitucional ya que la Constitución en diferentes artículos y para entidades determinadas, los crea, pero delega directamente en el legislador la labor de determinar sus sistemas particulares de carrera. Cuentan con un régimen propio, por lo cual, y por mandato del artículo 130 de la Constitución Política, se sustraen de la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Dentro de los sistemas especiales encontramos los de las siguientes instituciones:

- Fuerzas Militares, en virtud del artículo 217 C.P.
- Policía Nacional, consagrada en el inciso 3 del artículo 218 C.P.
- Fiscalía General de la Nación, dispuesta por el artículo 253 C.P.
- Rama Judicial, prevista en el numeral primero del artículo 256 C.P.
- Contraloría General de la República, consagrada en el artículo 268 numeral 10 C.P.
- Procuraduría General de la Nación, contemplada en el artículo 279 C.P.
- **Las universidades públicas, dispuesto en el artículo 69 C.P.**

c. Las carreras administrativas especiales o regímenes especiales de origen legal, conocidas propiamente como sistemas específicos de carrera administrativa

Los sistemas específicos son aquellos creados por el legislador, de manera autónoma y objetiva, atendiendo a las necesidades particulares de la administración⁴, pero que deben respetar el principio de carrera y la vigilancia estatal.

Su administración y vigilancia corre por cuenta de la Comisión Nacional del Servicio Civil⁵, de igual forma que en el sistema general, y en consecuencia "*configuran una especie dentro del concepto género de los Sistemas Generales de Carrera, por lo que están sometidos a los principios que inspiran y desarrollan dicho género y su sentido no puede rebasar el marco de los sistemas generales*" y "*las regulaciones específicas que lo diferencian del sistema general sólo pueden ser establecidas en razón a las particularidades de la naturaleza y función de las actividades de la entidad, pero no pueden establecer una carrera diferente, ni en su estructura, ni en sus etapas, ni en los principios que inspiran su implementación*"³. Por lo anterior, su creación es admisible constitucionalmente siempre que las normas de la carrera general no permitan a las entidades cumplir adecuadamente con sus funciones, o interfirieran negativamente en la consecución de sus objetivos.

2.3. De la carrera administrativa de los entes universitarios autónomos

En virtud de la autonomía universitaria descrita en la Constitución Política y de conformidad con lo descrito en la Ley 30 de 1992, los entes universitarios autónomos podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Así mismo, el artículo 57 de la Ley 30 de 1992 prevé:

³ Corte Constitucional. Sentencia C- 1262 de 2005.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

"Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.

Los entes universitarios autónomos tendrán las siguientes características: personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y podrán elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.

El carácter especial del régimen de las universidades estatales y oficiales comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero y el régimen de contratación y control fiscal, de acuerdo con la presente ley (...)" (Negrilla y subraya fuera de texto).

A su vez, el artículo 79 ibídem señala:

"El estatuto general de cada universidad estatal u oficial deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo."

En ese orden de ideas, se concluye que las normas sobre la carrera docente y administrativa en los entes autónomos universitarios **son especiales**.

2.4. Del sistema de nomenclatura y clasificación de cargos administrativos

El Consejo Superior Universitario a través del Acuerdo 011 de 09 de noviembre de 1998, adoptó la planta Global del Personal Administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas al sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, teniendo en cuenta la expedición del Decreto Ley 1569 de 1998, *"por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales que deben regularse por las disposiciones de la Ley 443 de 1998"*.

Posteriormente, mediante el Acuerdo 005 de 21 de julio de 1999, se modificó el precitado acuerdo con el fin de ajustarlo a las disposiciones que regulan la materia respecto a la nomenclatura y clasificación de empleos.

Al respecto, es menester señalar que los diversos entes universitarios autónomos deben acogerse a los sistemas de clasificación y nomenclaturas que determine el Gobierno Nacional, por lo que se trae a colación el Concepto 114441 de 2018 del Departamento Administrativo de Función Pública, el cual señaló:

"Por lo anterior, se concluye que le corresponde al Consejo Superior Universitario de la Universidad, establecer la planta de personal administrativo y docente, esto es, el número y tipo de cargos necesarios para desarrollar las funciones de la institución educativa superior conforme a la nomenclatura de empleados públicos administrativos el Decreto [2489](#) de 2006 y para los empleados públicos docentes la ley [30](#) de 1992 y al decreto [1279](#) de 2002, si su nomenclatura y clasificación es del orden nacional; de otro lado, si la universidad o ente universitario autónomo es territorial, aplicará el Decreto [785](#) de 2005".

En ese orden de ideas, el proyecto de acuerdo tendiente a actualizar la clasificación y nomenclatura de los empleos es viable jurídicamente toda vez que la Universidad, se encuentra en mora de aplicar el Decreto Ley 785 de 2005.



2.5. De la situación actual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Mediante la Resolución 010 de 23 de febrero de 2012, el Consejo Superior Universitario da cumplimiento a la Circular conjunta del Ministerio del Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el reporte de información de planta y de la contratación pública de prestación de servicios, acto administrativo en el cual quedo contemplado:

*“**ARTÍCULO QUINTO.** Hasta tanto el Consejo Superior Universitario resuelva de fondo lo relacionado con la formalización de las relaciones laborales en la universidad, la administración no proveerá los empleos vacantes de la planta administrativa”.*

Posteriormente, a través de la Resolución 003 de 2022 *“Por medio del cual se autoriza al Rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones”*

*“**ARTÍCULO 2º.** La administración deberá presentar al Consejo Superior Universitario en un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de este acto administrativo, un plan que para su construcción recoja los aportes de asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad, dirigido a resolver de fondo lo relacionado con la formalización de las relaciones laborales en la Institución. Dicho plan deberá contener una propuesta de estructura, requisitos y funciones, cargos y escala salarial, así como la estimación de los costos y gastos, fuentes de financiación necesarios para la implementación de la estructura y el concurso público, cerrado o mixto requerido, así como el cronograma del mismo.*

***PARÁGRAFO:** Con excepción a lo dispuesto en el artículo 1 de esta resolución, las vacantes de la planta administrativa de la institución podrán proveerse una vez el Consejo Superior Universitario apruebe el plan al que se refiere este artículo y se surtan los concursos que de allí se deriven”.* **Subraya y negrilla fuera de texto.**

De otra parte, mediante la Resolución 010 de 23 de junio de 2022 el Consejo Superior Universitario define la ruta de trabajo para la actualización y el redimensionamiento del Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, norma que señala:

“ (...) Que, en la situación actual de la Universidad, se ha establecido que se requiere de un diagnóstico serio y profundo de áreas críticas, así como la formulación de alternativas de solución a lo siguiente:

- 1. Problemas relacionados con la identidad y el sentido de pertenencia institucionales.*
- 2. Problemas relacionados con el impacto, las realizaciones y la vigencia, la pertinencia y la actualidad de los proyectos curriculares.*
- 3. Problemas de articulación Universidad–Ciudad–Sociedad y Universidad–Estado–Empresa.*
- 4. Problemas que afectan la imagen corporativa institucional.*
- 5. Problemas relacionados con la calidad y la cobertura de la educación ofrecida por la Universidad.*
- 6. Problemas relacionados con el funcionamiento y los resultados de la gestión administrativa.*

(...)

***ARTÍCULO 2.** En concordancia con lo señalado en el artículo anterior, téngase como ruta de trabajo la siguiente:*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

1. Acciones en el corto plazo. La Rectoría elaborará y presentará, antes del 30 de junio de 2022, al Consejo Superior Universitario, para su aprobación, un plan de atención inmediata, con el fin de resolver los siguientes asuntos pendientes:

- 1.1 Proyecto de Estatuto Financiero y Presupuestal, incluyendo la definición y caracterización de Centros de Costos y Fondos Especiales;*
- 1.2 Estudio de la planta de personal administrativo y **plan para ocupar los cargos vacantes en un término de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de esta resolución;** y,*
- 1.3 Plan de mantenimiento de la infraestructura física e instalaciones de la Universidad, con el fin de garantizar condiciones dignas, cómodas y un buen clima universitario, en particular, en lo relacionado con el bienestar de la Comunidad Universitaria (...)."*

Aunado lo anterior, se debe precisar que los mentados actos administrativos describen dos gestiones a desarrollar por parte adelantada la Administración de la Universidad así:

- a. Un plan que para su construcción recoja los aportes de asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad, dirigido a **resolver de fondo lo relacionado con la formalización de las relaciones laborales** en la Institución. Dicho plan deberá contener una propuesta de estructura, requisitos y funciones, cargos y escala salarial, así como la estimación de los costos y gastos, fuentes de financiación necesarios para la implementación de la estructura y el concurso público, cerrado o mixto requerido, así como el cronograma del mismo. (Resolución 003 de 2022).
- b. Acción a corto plazo consistente en **un plan de atención inmediata para ocupar los cargos vacantes en un término de seis (6) meses.** (Resolución 010 de 2022).

3. Conclusiones.

Se pone de presente que, en desarrollo de la Comisión Tercera Permanente, los consejeros solicitaron que los proyectos de acuerdos, así como los documentos técnicos, se deben poner a consideración de las agremiaciones sindicales de empleados públicos administrativos con el fin de lograr una concertación y la posibilidad de presentar una propuesta conjunta.

En ese orden de ideas, se desarrollaron siete (7) mesas de trabajo donde finalmente se lograron ciertos acuerdos y se dejan diversas consideraciones en donde las agremiaciones no están de acuerdo.

De los documentos generados en las mesas de trabajo, esta oficina Asesora Jurídica precisa que ambas propuestas (la de agremiaciones y la de la Administración) se consideran jurídicamente viables por:

- a) El Consejo Superior Universitario, como máxima autoridad de dirección y gobierno de la Universidad, de conformidad con lo previsto en la Ley 30 de 1992 y el Acuerdo 003 de 1997, cuenta con la potestad, en el marco de la autonomía universitaria, de darse y modificar sus estatutos y adoptar las respectivas medidas transitorias, con el fin de no afectar el funcionamiento de la gestión administrativa de la Institución.
- b) Los proyectos de acuerdo cumplen con la exigencia que se predica de esta clase de actos administrativos en cuanto a su debida motivación.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

- c) Se precisa que con estos actos administrativos se da cumplimiento a lo señalado en el artículo 2° de la Resolución 010 de 2022, por lo que se contempla el plan de atención inmediata para ocupar cargos vacantes.
- d) Con la expedición de los acuerdos se procede a normalizar una situación jurídica respecto a la actualización de la nomenclatura y clasificación de los cargos administrativos, conforme a lo señalado en el Decreto ley 785 de 2005.
- e) De la propuesta de la Administración no se evidencia vulneración de los derechos de los funcionarios de carrera y funcionarios en provisionalidad que actualmente ocupan cargos en la Universidad.

Ahora bien, respecto de la propuesta de las agremiaciones, en lo relacionado con la eliminación de algunos cargos del nivel ejecutivo, nos permitimos señalar aspectos de naturaleza jurídica de dichas propuestas, en el entendido que las mismas revisten la clasificación de cargos de un nivel diferente a la propuesta en la actualidad.

Respecto de los cargos de Jefe de Oficina de Contratación y Jefe de la Oficina de Admisiones y Registro y Control Académico, se debe tener en cuenta que, las competencias de dichas oficinas no pueden ser catalogadas en el nivel profesional, al amparo de los definido en el artículo 4° del Decreto ley 785 de 2005 que define:

“ARTÍCULO 4. 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.

(...)

4.3. 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”.

De otra parte, con relación al cargo del Jefe de la Oficina de Contratación, es claro que las competencias de dicha dependencia, tiene directa relación con la estructuración de procesos y elaboración de contratos. Por lo cual, sus competencias atienden a la dirección institucional y confianza del representante legal de la entidad, no siendo posible encasillar por esa razón dicho empleo en un cargo de nivel profesional, además que los artículos 6° y 7° del Acuerdo 003 de 2015 -Estatuto Contractual de la Universidad Distrital- que define la facultad de delegación de ordenación del gasto en cargos de nivel directivo y no da la posibilidad de ser delegada en funcionarios del nivel profesional.

Con relación al cargo de Jefe de la Oficina de Admisiones y Registro y Control Académico, es un cargo que incluye el ejercicio de una función de confianza del representante legal de la entidad, así como el direccionamiento institucional, por lo que justifica que el mismo sea catalogado como cargo de nivel directivo, de conformidad con el artículo 4.1 del Decreto ley 785 de 2005, puesto que, además, ejecuta actividades que son connaturales a los procesos misionales de la institución, en la medida que las competencias a ella asignada desarrolla competencias propias del desarrollo de la autonomía universitaria, conforme se describe en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992.

De igual forma, este cargo es de nivel directivo por cuanto dicha dependencia define el desarrollo de programas académicos, tiene relación con la facultad de expedir los correspondientes títulos de formación, define, organiza

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

y da fe de actividades académicas, docentes y científicas, además que contendrá el registro de selección de alumnos de la institución. Todas ellas definidas en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992.

Así las cosas, el direccionamiento de dicha función administrativa no puede ser entendida como la ejecución o aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley, y el cumplimiento y dirección de esas actividades misionales no corresponde la ejecución de funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

En cuanto a la propuesta de llevar al nivel directivo los actuales empleados de Jefe de División de Recursos Financieros y Jefe de División de Recursos Físicos, debe tenerse en cuenta que dicha propuesta resulta inconveniente desde el punto de vista jurídico, pues la misma determina un riesgo jurídico para la institución por dos circunstancias, a saber:

- La primera es que, del análisis actual de las funciones ejecutadas por dichos cargos, es más que evidente que los mismos son coincidentes con la definición del numeral 4.3. del Decreto ley 785 de 2005, pues el ejercicio de dichas competencias no puede ser catalogado como de dirección administrativa, estratégica o institucional.
- La segunda, que dicha transformación al nivel directivo, implica una necesaria desmejora de las condiciones laborales de los funcionarios, en la medida que los mismos se verían obligados a perder la estabilidad relativa a que tienen derecho por ser funcionarios en nombramiento provisional. Esa circunstancia genera un inmediato riesgo jurídico de condena en contra de la institución por cambiar en dichas circunstancias la naturaleza jurídica de esos cargos.

Para entender porque se presenta la desmejora en las condiciones laborales de estos trabajadores, debemos entender dicho concepto. En la Sentencia T-288 de 1998 y la Sentencia T-715 de 1996 de la Corte Constitucional, se desarrolló la figura del “desmejoramiento laboral”, en los siguientes términos:

“(…) En algunas sentencias, la Corte ha sostenido que la expresión “desmejoramiento de las condiciones laborales” tiene un significado amplio y no puede entenderse como referida únicamente al puesto de trabajo, en forma aislada del contexto en el que se presenta. Así, en la sentencia C-356 de 1994 (M.P. Fabio Morón Díaz), se manifiesta que al estudiar la prohibición de desfavorecer las condiciones de trabajo a través de un traslado se ha de tener presente que éstas “pueden ser tanto de naturaleza objetiva como subjetiva, estas últimas relacionadas con obligaciones familiares o especiales circunstancias personales o sociales, y, aquellas, que involucran el salario, la categoría de los empleos o las condiciones materiales del empleo. Adicionalmente, el movimiento de personal comentado no proviene de un poder discrecional o arbitrario de la administración, puesto que de una parte se debe consultar “necesidades del servicio”, y, de otra, no puede implicar condiciones menos favorables para el empleado(…)”.

Normalmente, la situación de desmejora laboral tiene ocurrencia cuando se efectúa una modificación en alguno de los elementos de la situación laboral del servidor público, siendo la más importante la afectación de la estabilidad laboral del empleo.

En este caso, será evidente que para poder posesionarse en cargo del nivel directivo, estos empleados tendrán que renunciar sin solución de continuidad a un empleo público en el cual tienen una estabilidad relativa (nombramiento provisional), situación que no puede ser avalada jurídicamente, pues es esa una de las condiciones en las cuales se presenta el asalto a las condiciones de objetivas del ejercicio del empleo público, pues en la actualidad esa



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

estabilidad es una de las condiciones o elementos esenciales de los empleados públicos en nombramiento provisional.

Y si estamos ante un cargo de carrera administrativa, el cambio de naturaleza del cargo no permite que un funcionario de carrera ejerza en esas condiciones un cargo de libre nombramiento y remoción, siendo la norma aplicable el artículo 6 de la Ley 909 de 2004, que por su importancia debemos transcribir.

“ARTÍCULO 6. Cambio de naturaleza de los empleos. El empleado de carrera administrativa cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.

Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de carrera administrativa, deberá ser provisto mediante concurso.”

Al texto de la norma, en caso que alguno de dichos cargos sea de carrera administrativa, deberá posesionarse o trasladarse al funcionario en un cargo equivalente al cual viene ejerciendo.

Finalmente, en cuanto a la creación del cargo de Vicerrector de Investigaciones, deberá tenerse en cuenta el Plan Indicativo 2022-2025 “Por una Universidad orientada a la acción con ideas que construyen”, como hoja de ruta para el gobierno universitario en pro de alcanzar las metas trazadas y dar seguimiento a lo establecido en el Plan Estratégico de Desarrollo PED 2018-2030, en donde el eje transformador 3 tiene el propósito de posicionar la investigación en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Atentamente,

JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Diana Ximena Pirachicán Martínez -Abogada contratista OAJ	DXPM