



Función Pública

Concepto 016611 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000016611

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000016611

Fecha: 19/01/2021 11:50:00 a.m.

Bogotá D.C.,

REF.: EMPLEO. Reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, supresión y creación de empleos, y terminación de encargos en vacantes definitivas. RAD.: 20219000021062 del 15-01-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si al modificar la estructura organizacional y la planta de empleos de una entidad pública territorial, como el caso de la Contraloría Distrital de Cartagena, es procedente terminar los encargos de vacancia definitivas que se encuentren actualmente vigentes en la entidad y esos servidores públicos reintegrarlos a su puesto anterior en carrera administrativa; si es procedente la terminación del encargo si no está dentro de las causales del decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.3.4; y si se puede ejercer el derecho de contradicción por la motivación de modificación de la estructura y planta de empleos.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

En relación con la reestructuración, reforma o modificación de la planta de personal, el Decreto ley 019 de 2012, "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública", establece:

"ARTÍCULO 228. REFORMAS DE PLANTA DE PERSONAL. Modifíquese el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

"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." (Subrayado nuestro)

De conformidad con lo señalado en el Artículo 228 del Decreto 019 de 2012, que modifica el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, 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, y pueden derivar en la supresión o creación de empleos.

Igualmente, sobre la reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece:

“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.”

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa transcrita, las reformas de 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 tal forma que las conclusiones del estudio técnico deriven en la creación o supresión de empleos, con ocasión entre otras causas, de fusión, supresión o escisión de entidades; cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad; traslado de funciones o competencias de un organismo a otro; supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones; mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios; redistribución de funciones y cargas de trabajo; introducción de cambios tecnológicos; 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; racionalización del gasto público; mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos; y para el caso de la 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; mientras que las de las entidades del orden territorial, no requieren de dicha aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública; y el jefe de la respectiva entidad es el competente para decidir sobre la necesidad de reestructurar y reformar la planta de personal, y crear o suprimir empleos.

Con fundamento en lo expuesto se procede a absolver las consultas planteadas así:

1.- En cuanto a la consulta si se puede ejercer el derecho de contradicción por la motivación de la modificación de la estructura y planta de empleos, es pertinente señalar que, el fin que se persigue con el rediseño de la estructura y reforma o modificación de la planta de personal, es la modernización teniendo en cuenta las necesidades del servicio, para efectos de cumplir con las metas y los propósitos institucionales en forma más eficiente, eficaz, económica, prestando a la vez un mejor servicio y obteniendo mejores resultados; con lo cual se busca una mayor satisfacción a la comunidad.

No obstante, si alguien no comparte los criterios que se tuvieron en cuenta para realizar el rediseño institucional, la reforma o modificación de la planta de personal por considerar que no se ajusta a los parámetros constitucionales y legales indicados anteriormente, podrá ejercer las acciones legales que considere pertinente ante las autoridades competentes para efectos de que atiendan y decidan lo demandado, por el accionante.

2.- Respecto a la consulta si al modificar la estructura organizacional y la planta de empleos de una entidad pública territorial, como el caso de la Contraloría Distrital de Cartagena, es procedente terminar los encargos de vacancia definitivas que se encuentren actualmente vigentes en la entidad y esos servidores públicos reintegrarlos a su puesto anterior en carrera administrativa; y si es procedente la terminación del encargo si no está dentro de las causales del decreto [1083](#) de 2015 Artículo [2.2.5.3.4](#), me permito manifestarle:

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo [2.2.5.3.4](#) del Decreto [1083](#) de 2015, antes de cumplirse el término de la duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada podrá darlos por terminado.

Ahora bien, si como resultado de la modificación de la estructura organizacional o reestructuración o modificación de la planta de personal, se supriman cargos de carrera administrativa que estén siendo desempeñados por empleados de carrera nombrados en encargo, al desaparecer el empleo se presenta una motivación para dar por terminado el encargo, por consiguiente, en este caso el empleado que venía encargado deberá ser reintegrado al empleo de carrera administrativa del cual es titular.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página [webwww.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:57:53