



Concepto 070081 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000070081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000070081

Fecha: 10/02/2022 08:18:22 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. PLANTAS DE PERSONAL. Modificación. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Terminación del encargo RADICACIÓN. 20222060064252 de fecha 03 de febrero de 2022.

Me refiero a la comunicación de la referencia, trasladada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la cual consulta si es viable realizar la supresión de un empleo de carrera que se encuentra con vacancia definitiva pero hay un servidor de carrera encargado en el mismo, me permito manifestar lo siguiente:

Frente a la reforma de la planta de personal, el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2002, 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. (...)" (Subrayas fuera de texto)

En ese mismo sentido, 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 a razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En cuanto a la motivación y el contenido del estudio que origina la modificación de la planta de personal de la entidad, se tiene que los Artículos 2.2.12.2 y 2.2.12.3, ibídem, establecen que entre otras causas, podrá fundarse por la fusión, la supresión o la escisión de entidades; así como 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.

Por otra parte, señala el mencionado Decreto 1083 de 2015 que 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.

En ese sentido, si el estudio técnico respectivo derivó en la necesidad de suprimir un empleo, dicha circunstancia deberá estar contenida en dicho estudio técnico y se plasmará en los actos administrativos que den cuenta de la modificación de la planta de personal.

Por consiguiente, las condiciones para realizar estas reformas de personal (creación y/o supresión de empleos), son:

- La expedición de la reforma por la autoridad competente, cuya actuación es reglada y no discrecional ni infundada.
- Debe estar motivada, fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración o basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Ahora bien, con relación a la terminación del encargo, el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.”

A su vez, la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el criterio unificado para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, de agosto 13 de 2019. Allí, al responder al interrogante acerca de la posibilidad de terminar un encargo, se precisaron algunas de las causales aplicables, así:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección par mérito).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo

Con base en lo anterior, esta Dirección Jurídica concluye que previo a la modificación de los empleos de la planta de personal de la entidad, en el caso de su consulta corresponde a la supresión de un empleo en vacancia definitiva, se deberán efectuar los análisis y justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren. Una vez realizado este trámite, será procedente que el nominador dé por terminado el encargo antes de cumplirse el término de duración o de su prórroga, a través de resolución motivada, basada en la supresión del empleo. Terminado el encargo, el servidor deberá retornar al desempeño de las funciones del empleo sobre el que tiene derechos de carrera.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web 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 imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:52:01