



Función Pública

Concepto 134281 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000134281

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000134281

Fecha: 03/04/2023 03:18:39 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PLANTA DE PERSONAL- Reforma. RAD. 20232060145652 del 6 de marzo de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es viable suprimir el cargo de Jefe de Oficina Asesora Jurídica en un municipio de sexta jurídica, y de ser afirmativa la respuesta, cómo sería el procedimiento legal respectivo para su realización y a qué empleado (dependencia) podría sujetarse las obligaciones de esta dependencia saliente, me permito manifestarle lo siguiente:

La supresión de un empleo de una entidad pública, supone la modificación de su planta de personal. Para efectuarla, debe darse aplicación al Decreto 0019 de 2012¹, que establece lo siguiente:

“ARTICULO 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 de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP².”

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” (Se subraya).

Igualmente, sobre la reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015³, 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:

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. 6. 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.

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.” (Se subraya).

“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:

Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

Evaluación de la prestación de los servicios.

Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.” (Se subraya)

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; sin embargo, en caso de requerir asesoría sobre el particular, en caso de municipios de 5 y 6 categoría podrá acudir ante la Escuela Superior de Administración Pública, la cual brindará la información necesaria.

En consecuencia, si el estudio técnico respectivo derivó en la necesidad de crear nuevos cargos o la supresión de los ya creados, 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, en los que, en todo caso, se deberán atender las normas de carrera administrativa.

Ahora bien, de conformidad con lo previsto en el numeral 7 del Artículo 315 de la Constitución Política, el alcalde tiene la atribución para crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, con arreglo a los acuerdos correspondientes.

Por su parte, el numeral 4° del literal D) del Artículo 91 de la Ley 136 de 1994 contempla como función del alcalde municipal el crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes.

En ese sentido, la atribución para modificar la planta de personal de la entidad es del alcalde, no obstante, se precisa que, de acuerdo con la Constitución Política y la ley, dicha reforma debe ser aprobada por el concejo municipal.

Con base en los argumentos expuestos, esta Dirección Jurídica considera que el cargo de Jefe de Oficina Asesora de un municipio, puede ser suprimido de la planta de personal, (que implica una modificación de la planta de personal), siempre y cuando se agote el procedimiento descrito en el cuerpo del concepto. De acuerdo con el estudio que realice la entidad, con la colaboración de la Escuela Superior de Administración Pública en los municipios de 5 y 6 categoría, en el caso que se suprima el citado cargo, deberá analizarse qué empleo asumirá las funciones que venía desarrollando ese empleo, siempre teniendo como norte, la debida prestación del servicio y las necesidades institucionales.

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 emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Claudia Inés Silva

Revisó: Maía Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública"

²Directamente con la Escuela para los municipios de 5 y 6 categoría.

³"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública",

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:15:48