



Concepto 234381 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000234381

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000234381

Fecha: 03/11/2016 11:40:37 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEOS. Provisión. Nivel jerárquico al cual pertenece el empleo de Agente de Tránsito. Radicación No. 2016-206-027693-2 del 20/10/2016.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre el procedimiento que debe adelantar la administración municipal, con el fin de pasar los agentes de tránsito ubicados en el nivel asistencial al nivel técnico como lo dispone la ley, me permito indicarle lo siguiente:

Respecto del empleo de Agente de Tránsito perteneciente a la carrera administrativa, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional mediante sentencia [C-577](#) de 2006, declaró inexecutable la expresión Agente de Tránsito en el nivel asistencial que se encontraba señalada en el artículo 20 del Decreto 785 de 2005¹.

Así las cosas, posterior a la sentencia citada, las entidades que tengan cargos de Agentes de Tránsito en el nivel asistencial o necesiten crear estos cargos en su planta de personal, lo deberán incluir en el nivel técnico, de conformidad con lo definido en el artículo 6 de la Ley 1310 de 2009², que establece:

“ARTÍCULO 6. JERARQUÍA. Es la organización interna del grupo de control vial que determina el mando en forma ascendente o descendente. La jerarquía al interior de estos cuerpos para efectos de su organización, nivel jerárquico del empleo en carrera administrativa, denominación del empleo, lo mismo que para todas las obligaciones y derechos consagrados en esta ley, será lo determinado en el presente artículo.

La profesión de agente de tránsito por realizar funciones que 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 como policía judicial, pertenecerá en carrera administrativa al nivel técnico y comprenderá los siguientes grados en escala descendente:

CODIGO	DENOMINACION	NIVEL
290	Comandante de Tránsito	Profesional
338	Subcomandante de Tránsito	Técnico
339	Técnico Operativo de Tránsito	Técnico
340	Agentes de Tránsito	Técnico

(...)” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De esta forma se precisa que las funciones del nivel asistencial señaladas en el numeral 4.5 del artículo 4 del Decreto 785 de 2005, 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, actividades estas diferentes a la autoridad de la cual fue investido el agente de tránsito, en el artículo 2º de la Ley 1310 de 2009, para regular la circulación vehicular y peatonal, vigilar, controlar e intervenir en el cumplimiento de las normas de tránsito y transporte en cada uno de los entes territoriales.

Acerca del procedimiento que debió adelantar la administración municipal con el fin de ajustar los empleos de agentes de tránsito de la planta de personal a lo indicado en el artículo 6 de la Ley 1310 de 2009³, se informa que para tal efecto se debió adelantar una reforma a la planta de personal mediante la cual se efectuara la supresión de estos empleos del nivel asistencial con el fin de crearlos en el nivel técnico como lo indica la norma.

Frente al procedimiento que debe adelantar la entidad estatal para crear cargos en la planta de personal y suprimir otros, es importante señalar que el Decreto 0019 de 2012, "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública", establece:

"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 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."

Con relación a las reformas de las plantas de empleos, el Decreto 10831 de 2015 consagra:

"ARTÍCULO 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. 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.

PARÁGRAFO. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

De acuerdo con el marco legal anteriormente señalado, es claro que todo proceso de reestructuración lleva consigo el desarrollo de actividades esencialmente técnicas, las cuales deben ser planeadas y estructuradas para lograr el objetivo final, es decir, el mejoramiento del desempeño institucional y otras de carácter formal relacionadas con el trámite de la reforma.

Conforme a lo anterior, para la creación y supresión de alguno de los empleos debe contarse con un estudio técnico que deberá estar sustentado en las necesidades del servicio y/o razones de Reorganización Administrativa que propendan por la modernización de la institución; es obligatorio que la entidad elabore este estudio ajustándolo al desarrollo de nuevos planes, programas, proyectos o funciones de la entidad y presupuesto, y deberá tener en cuenta criterios como la misión y visión de la entidad; los objetivos, productos y/o servicios; y los procesos

misionales técnicos y de apoyo, entre otros aspectos.

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 demuestre.

Para la conformación de la planta de personal, las entidades públicas deben tener en cuenta un análisis de las funciones de las dependencias, los perfiles de los empleos, la nomenclatura (denominación), clasificación (niveles o categorías) y remuneración (asignación básica) de los empleos, entre otros aspectos.

Es importante tener en cuenta que la competencia para crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos del Concejo, le corresponde al Alcalde, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 315 de la Constitución Política y el artículo 91, literal D, numeral 4 de la Ley 136 de 1994, con sujeción al sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, señalado en el Decreto 785 de 2005, por ser del orden territorial. Una vez creado el empleo es necesario ajustar el manual de funciones de la entidad, en los términos indicados en el Decreto 785.

Ahora bien en cuanto al término de cuando un empleo es equivalente a otro, le informo que el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", el cual compiló el Decreto 1746 de 2006, consagró:

"ARTICULO 2.2.11.2.3 Empleos equivalentes. Se entiende que un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igualo superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

De acuerdo con lo anterior, un empleo es equivalente a otro cuando se reúnan las siguientes características:

- Tienen asignadas funciones iguales o similares,
- Para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y
- Tengan una asignación básica mensual igual o superior. En ningún caso la diferencia salarial debe superar los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

Por último, sobre el tema me permito remitirle copia del concepto radicado con el No. 20154000216181 del 29/12/2015, expedido por la Dirección de Desarrollo Organizacional de este Departamento, en el cual se revisan los antecedentes normativos de la noción empleo equivalente y se encuentra que conforme a los términos del Decreto 1569 de 1998 artículo 36, sobre la reclasificación de empleos, el mismo era viable siempre que se diera dentro del mismo nivel jerárquico.

Por ultimo en cuanto al cumplimiento de sentencias judiciales tenemos que estas son de obligatorio cumplimiento en el término de las mismas de acuerdo con la siguiente normativa:

El Código Contencioso Administrativo establece:

ART. 174.- "Obligatoriedad de la sentencia. Las sentencias ejecutoriadas serán obligatorias para los particulares y la administración, no estarán sujetas a recursos distintos de los establecidos en este Código, y quedan sometidas a la formalidad del registro en los mismos casos en que la Ley lo exige para las dictadas por los jueces comunes." (Negrita y subrayado fuera del texto).

Por su parte, el Código de Procedimiento Civil, señala:

ARTÍCULO 331. Ejecutoria. "Las providencias quedan ejecutoriadas y son firmes tres días después de notificadas, cuando carecen de recursos o han vencido los términos sin haberse interpuesto los recursos que fueren procedentes, o cuando queda ejecutoriada la providencia que resuelva los interpuestos. No obstante, en caso de que se pida aclaración o complementación de una providencia, su firmeza sólo se producirá una vez ejecutoriada la que la resuelva. (...)" (Negrita y subrayado fuera del texto).

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

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ *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.*

² *Mediante la cual se unifican normas sobre agentes de tránsito y transporte y grupos de control vial de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.*

³ *Mediante la cual se unifican normas sobre agentes de tránsito y transporte y grupos de control vial de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.*

Anexos: Copia del concepto radicado con el No. 20154000216181 del 29/12/2015, 2 folios

Mercedes Avellaneda/MVB

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-01-14 10:38:30