



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2015600042091

Fecha: 13/03/2015 12:37:19 p.m.

Bogotá D.C.

Señora
RITA MARGED GIRALDO RAMIREZ
Carrera 4 No 4-27
Barrió Renan Barco
La Dorada Caldas

REF.: EMPLEOS ¿En caso de la restructuración de una entidad pública la incorporación se podrá efectuar en un cargo de carrera con diferentes funciones? ¿Con la reincorporación se pierden los derechos de carrera? **RADS. 2015-026-001901-2 del 2 de febrero de 2015.**

Respetada Señora:

En atención a la consulta de la referencia, me permito efectuar el análisis correspondiente, a partir del siguiente planteamiento jurídico:

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

¿En caso de la restructuración de una entidad pública la incorporación se podrá efectuar en un cargo de carrera con diferentes funciones? ¿Con la reincorporación se pierden los derechos de carrera?

FUENTES FORMALES

1. Ley 909 de 2004
2. Decreto 019 de 2012

ANÁLISIS.

Inicialmente, es preciso señalar que esta Dirección Jurídica, atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, ha sido consistente al manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación

el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

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 en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

El manual específico de funciones y de competencias laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Ahora bien la reforma de la planta de personal, la cual tiene asidero en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004¹, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2002², que 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.

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.”
(Subraya fuera de texto)

El Artículo 30 del Decreto 785 de 2005 indica lo siguiente:

“Artículo 30. Requisitos acreditados. Los empleados que al momento del ajuste de las plantas de personal se encuentren prestando sus servicios en cualquiera de las entidades a las cuales se refiere el presente decreto deberán ser incorporados a los cargos de las plantas de personal que las entidades fijen de conformidad con el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos establecido en este decreto, no se les exigirán requisitos distintos a los ya acreditados y solo requerirán de la firma del acta correspondiente.

Así mismo la 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”, establece:

¹ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

² “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”

"Artículo 2º. Principios de la función pública (...)

"3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

- a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos:*
- b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley; (...)". (Subrayado fuera de texto)*

De otra parte el El Decreto 1227 de 2005, al regular lo relacionado con la actualización de la inscripción en el Registro Público de carrera de los empleados públicos, señala:

"Artículo 46. *Las solicitudes de inscripción o de actualización serán presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces de la entidad en donde el empleado presta sus servicios."*

"Artículo 47. *Al empleado inscrito en carrera administrativa que cambie de empleo por ascenso, traslado, incorporación, reincorporación, se le deberá actualizar su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. (Subrayado nuestro).*

CONCLUSION

De las normas transcritas se deduce que el empleado incorporado a otro empleo conserva los derechos de carrera pero se deberá actualizar su inscripción en el correspondiente registro, por consiguiente en su caso debe acudir ante el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la entidad en la cual labora, para que éste solicite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, se estudie y decida sobre la actualización de su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, con los datos del nuevo empleo.

Ahora bien en cuanto a las funciones del cargo, debe tenerse en cuenta que la reestructuración debió obedecer a los estudios técnicos para la modificación del manual de funciones y requisitos, respetando los mínimos y máximos frente a las competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos, adoptando en todo caso las funciones para cada cargo específico y de conformidad con el área en que se vaya a desempeñar.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Mercedes Avellaneda V. JFCA
600.4.8.