



* 2 0 2 2 4 0 0 3 9 1 4 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20224000339141
Fecha: 12/09/2022 08:08:22 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Solicitud de información – Remisión de Comunicación: 2022RS093973
Radicado: 2022060448152 del 01/09/2022.

Señora Quintero, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención al asunto de la referencia donde la CNSC traslada por competencia a este Departamento Administrativo, la solicitud No. 2022RE176822, en la que consulta:

“Se presentó en sesiones ordinarias del mes de agosto proyecto de acuerdo para establecer la estructura y el organigrama de la alcaldía municipal.

Las inquietudes son las siguientes:

*El ejecutivo municipal puede hacer uso del acto administrativo (decreto que autoriza la nueva planta) y proceder a proveer los nuevos cargos, productos del rediseño?
a pesar que el alcalde no autorizó ni facultó al ejecutivo para establecer la nueva planta?
(proyecto de acuerdo) el estudio técnico de rediseño es un concepto? el resultado de estudio técnico es de obligatorio cumplimiento?*

el ejecutivo con facultades del concejo, puede ampliar, suprimir o modificar el resultado arrojado producto del estudio técnico del rediseño?”

En primer lugar, es necesario señalar que la función de asesoría técnica asignada al Departamento Administrativo de la Función Pública en el decreto 430 de 2016, no comprende la facultad de resolver casos particulares, razón por la cual, el presente pronunciamiento se hace de manera general, suministrando elementos de carácter genérico sobre el tema en consulta, los cuales son predicables de cualquier situación en condiciones administrativas similares.



Con esa claridad me permito responder su consulta así:

Por un lado, es preciso señalar lo que dispone la Constitución Política *respecto de la autoridad competente para autorizar la creación de nuevos cargos o la supresión de los existentes:*

“ARTICULO 313. *Corresponde a los concejos:*

(...)

6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.”

Adicionalmente, la Constitución Política señala:

“ARTICULO 315. *Son atribuciones del alcalde:*

(...)

7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado”

Por otro lado, la Ley [136](#) de 1994, Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios, modificada por la Ley 1551 de 2012, frente al particular señala:

“ARTÍCULO 29.- *Modificar el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 91. Funciones. *Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.*

(...)

D) En relación con la Administración Municipal:

4. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.

Los acuerdos que sobre este particular se expidan podrán facultar al alcalde para quien sin exceder el monto presupuestal fijado, ejerza dicha función pro tempore, en los términos del artículo 209 de la Constitución Política.” (Subraya fuera de texto)



Ahora bien, para efectuar una reestructuración administrativa en una entidad del orden nacional o territorial, 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:

"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-.*

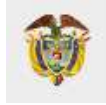
El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

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"

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:*

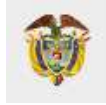
1. *Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.*

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.

Así entonces, 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.

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.

De acuerdo con lo anterior, la facultad para determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias es propia del concejo municipal, sin perjuicio de la facultad Constitucional y legal que le asiste al alcalde municipal para crear los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes, es decir que corresponde al Concejo Municipal establecer las escalas salariales para los empleos de una entidad municipal previstos en el Decreto Ley 785 de 2005 para lo cual deben tener en cuenta los siguientes criterios al fijar dicha escala:

- No sobrepasar el límite máximo salarial establecido por el Gobierno Nacional;
- El salario del Alcalde, con el fin de que ningún funcionario devengue un salario superior al de aquel, según el caso;
- Las finanzas y presupuesto de la entidad, de manera que no se comprometa su equilibrio y sostenibilidad financiera; y
- El derecho al incremento salarial de que gozan todos los empleados del ente territorial.

De acuerdo con la normativa expuesta, según el artículo 313 de la Constitución Política, corresponde al concejo determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias y mediante el 315 de la C.P y el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, el alcalde municipal tiene la facultad para crear y suprimir empleos en sus dependencias, siempre con arreglo a los acuerdos correspondientes y con la respectiva disponibilidad presupuestal.

También se concluye, que para llevar a cabo el proceso de reforma de la planta de personal de la alcaldía, para creación o supresión de empleos es necesario que exista la debida justificación, es decir, un estudio técnico que debe estar sustentado en una o varias de las causales contempladas en el artículo 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015 relacionadas con necesidades del servicio y/o razones de reorganización administrativa que propendan por la modernización de la entidad, así mismo dicho estudio deberá 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, como lo dispone el artículo 2.2.12.3 del mismo Decreto; en todo caso la autoridad competente para adelantar un proceso de modificación de la planta de personal de la administración municipal, es *el Alcalde*.



Es importante precisar que este Departamento Administrativo carece de competencia para aprobar o improbar los procesos de reestructuración institucional y de planta de las entidades del orden territorial, incluyendo los estudios técnicos y los correspondientes actos administrativos que de los mismos se desprendan. Nuestra competencia en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en este tipo de entidades, es brindar los lineamientos generales y el acompañamiento que requiera la entidad.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de la internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> donde podrá consultar conceptos relacionados con el tema tratado.

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

Atentamente,

LUZ MARY RIAÑO CAMARGO.

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas
Dirección de Desarrollo Organizacional.

CC.- NÉSTOR MAURICIO VALERO SARMIENTO
Coordinador del grupo de atención a pqr y orientación al ciudadano y notificaciones
unidadcorrespondencia@cncs.gov.co

L. Daza
11200. Código dependencia. 11200.8.2