



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20146000163691
Fecha: 06/11/2014 08:39:49 a.m.

Bogotá D.C.

Doctora .

MONICA MARIA URQUIZA CABRERA

Jefe Oficina de Talento Humano

Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

E-mail. thheob@hotmail.com o thhrob@gmail.com

Referencia: EMPLEOS. Varios Plantas temporales, nivelación salarial y reforma a plantas de personal en una empresa social del Estado. Radicación No. 20142060154772 del 23 de septiembre de 2014.

Cordial saludo Doctora Mónica:

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

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 frente a la planta temporal:

"Artículo 21. Empleos de carácter temporal.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;*
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;*
- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;*
- d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.*

2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos."

A su vez, el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, establece:

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.funcionpublica.gov.co • Email: webmaster@funcionpublica.gov.co





"Artículo 1°. Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública."

"Artículo 2°. El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley."

"Artículo 3°. El nombramiento en un empleo de carácter temporal se efectuará teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Para el análisis del perfil y de las competencias requeridas, la entidad deberá consultar las convocatorias que le suministre la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cuando, excepcionalmente, no existan listas de elegibles vigentes que permitan la provisión del empleo temporal, la entidad realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, de acuerdo con el procedimiento que establezca cada entidad.

El ingreso a empleos de carácter temporal no genera el retiro de la lista de elegibles ni derechos de carrera."

Acerca de las plantas de empleos de carácter temporal, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en sentencia con Radicación número: 11001-03-25-000-2006-00087-00(1475-06) del 19 de junio de 2008, Consejero Ponente: Jaime Moreno García, señaló:

"Como puede observarse, la ley 909 de 2004 estableció como nueva categoría la del "empleo temporal o transitorio", una figura excepcional que sólo puede originarse bajo una de las siguientes circunstancias: para cumplir funciones que no realiza el personal de planta porque no forman parte de las actividades permanentes de la entidad, para desarrollar programas o proyectos de duración determinada, para suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo siempre y cuando esté originada en hechos excepcionales, y para desarrollar labores de Consultoría y Asesoría Institucional, de duración total no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

A su vez, la misma norma, en sus numerales 2° y 3°, determina que debe justificarse la creación de estos cargos con motivaciones técnicas en cada caso e igualmente existir la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales. Definido lo anterior, el ingreso a estos empleos, se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para proveer cargos de carácter permanente y, si ello no es posible, se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos.

En relación con el término de vigencia del nombramiento en un empleo temporal, dispone el decreto 1227 de 2005 que se determinará en el acto nombramiento por el tiempo definido en el estudio técnico (art. 1°) y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal (inciso 2°, art. 4°) lo cual resulta armónico con la citada ley 909 de 2004, cuando expresa que la justificación para crear este tipo de cargos, deberá contener la motivación técnica y la apropiación y disponibilidad presupuestal."

De conformidad con las normas anteriormente expuestas, en criterio de esta Dirección se considera que para la prestación y ejercicio de funciones y actividades que no son permanentes de la entidad, es decir, que son por tiempo determinado o temporales, el Hospital Raúl Orejuela Bueno, Empresa Social del Estado, podrá excepcionalmente considerar la posibilidad de crear empleos de carácter temporal en su planta de personal, siempre y cuando cumpla con uno de los siguientes requisitos:

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.funcionpublica.gov.co • Email: webmaster@funcionpublica.gov.co

NTGCP 1000:2009
ISO 9001:2008
BUREAU VERITAS
Certification





- Cumplir funciones que no hacen parte de las actividades permanentes de la entidad.
- Suplir sobre carga de trabajo por hechos excepcionales
- Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional (duración total no mayor a 12 meses, relación con la naturaleza de la institución)

Atendiendo a la normativa y jurisprudencia citada, se procede a dar respuesta a cada una de las inquietudes planteadas así:

Frente a su primer interrogante sobre planta temporal me permito manifestarle que el mecanismo para la selección del personal, debe recurrirse inicialmente a la lista de elegibles vigente del Banco Nacional de Listas suministradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En caso de no ser posible a través de esta lista, la entidad realizará un proceso de evaluación de los candidatos (capacidades y competencias), conforme al procedimiento establecido internamente en la entidad.

En consecuencia, una vez agotadas las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, la entidad empleadora podrá efectuar nombramientos con personas que acrediten los requisitos para los respectivos empleos, mediante un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

Frente al segundo interrogante, me permito indicarle que el período de prueba está concebido dentro de las últimas etapas del proceso de selección de una convocatoria pública abierta con el fin de proveer empleos que hacen parte de la carrera administrativa, según se desprende del artículo 13 del Decreto 1227 de 2005 y sus artículos 35 y 36 en los siguientes términos:

“Artículo 35.

Se entiende por periodo de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El periodo de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

Artículo 36.

La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en periodo de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho periodo por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.”

De esta forma, al crearse los empleos temporales como su nombre lo indica por un tiempo determinado con el fin de cumplir con las condiciones indicadas en el artículo 21 numeral 1º. de la Ley 909 de 2004, no se considera procedente la fijación de un período de prueba que tiene como finalidad demostrar la eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones con el propósito de mantenerse como servidor público en una entidad del Estado.

Respecto al tercer interrogante, sobre la viabilidad de implementar un sistema de evaluación del desempeño al personal vinculado en planta personal me permito precisarle que el empleo



temporal no tiene la categoría de empleo de carrera administrativa ni tampoco de libre nombramiento y remoción, sino que sus características lo hacen especial y diferente a los demás empleos. Así lo clasifica la Ley 909 de 2004 en su artículo 1º:

"ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY.

La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;*
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;*
- c) Empleos de período fijo;*
- d) Empleos temporales. (Subrayado fuera de texto)*

En consecuencia, de acuerdo con previsto sobre evaluación del desempeño en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 y artículos 50 y 78 del Decreto 1227 de 2005, se determina que la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción, lo cual significa que no se aplica a los empleados temporales. No obstante, la entidad podrá someterlos a la evaluación del desempeño para efectos de poder establecer la eficiencia y eficacia de dichos empleados en el desempeño de sus funciones, pero es facultativo y no tiene los efectos que se le atribuyen en relación con el empleado de carrera administrativa. De igual forma, se considera que la entidad podría evaluarlos con los instrumentos establecidos para los empleados de carrera, precisando que los mismos no generan derechos de carrera y que tiene como única finalidad evaluar la gestión.

Respecto al cuarto interrogante me permito indicarle que conforme al Decreto 1227 de 2005 el tiempo en el empleo se determinará en el acto de nombramiento por el tiempo definido en el estudio técnico (art. 1º) y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal (inciso 2º, art. 4º) lo cual resulta armónico con la citada ley 909 de 2004, cuando expresa que la justificación para crear este tipo de cargos, deberá contener la motivación técnica y la apropiación y disponibilidad presupuestal. En consecuencia, las personas vinculadas en los empleos de la planta temporal del hospital Raúl Orejuela Bueno, quedarán retirados en forma automática de dicha entidad una vez finalizado el término o tiempo definido en el acto de nombramiento efectuado para proveer dichos cargos.

Si el funcionario no cumple con las funciones asignadas o las cumple deficientemente, la entidad deberá estudiar la posibilidad de iniciar una investigación disciplinaria en contra del servidor motivada en el incumplimiento de los deberes que le incumben, conforme a las disposiciones del Código Disciplinario Único Ley 734 de 2002.

Frente al quinto interrogante, me permito recordarle que debe existir un estudio técnico detallado que justifique la creación de todos y cada uno de los empleos y la apropiación y disponibilidad presupuestal requerida para pagar los salarios y prestaciones sociales que generen.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.funcionpublica.gov.co • Email: webmaster@funcionpublica.gov.co





De otro lado, en cuanto a la nivelación salarial en una Empresa Social del Estado, me permito precisar en primer término que la nivelación como tal no existe en el ámbito legal, lo procedente son las reformas de la planta de personal que se evidencian en procesos de reestructuración en las entidades, siendo estas autónomas para realizar reformas o modificaciones de planta de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio o por razones de modernización de la administración, para lo cual se deben basar en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Frente al aumento de los salarios es posible que como consecuencia de un proceso de reestructuración adelantado por la entidad mediante el cual se supriman cargos, los empleados puedan ser incorporados en empleos equivalentes según las condiciones contempladas en el Decreto 1746 de 2006, según el cual el empleo puede tener una asignación básica mensual superior, pero en este evento la diferencia salarial no 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.

El mencionado incremento salarial no necesariamente debe aplicar a todos los cargos, el mismo rige para los empleos que estén justificados de acuerdo con el estudio técnico.

No obstante lo anotado, me permito hacer las siguientes precisiones respecto a la competencia para fijar asignaciones salariales en las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial, señalando lo siguiente:

El artículo 313 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en su numeral 6, consagra:

"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.

(...)"

A su vez, el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en su numeral 7, dispone:

"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.

(...)"

De conformidad con las anteriores disposiciones constitucionales, es claro que la facultad para el señalamiento de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de



empleos en sus dependencias, fue asignada a los Concejos Municipales; y la de fijación de emolumentos es de los alcaldes municipales, con arreglo a los acuerdos respectivos.

En lo relacionado con la competencia para definir el régimen salarial de los empleados públicos en los entes territoriales, es necesario citar inicialmente algunos apartes de la Sentencia C-510 de 1999 de la Corte Constitucional, así:

*"Existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: **Primero**, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. **Segundo**, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. **Tercero**, las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. **Cuarto**, los Gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional."*

En concordancia con lo dispuesto en la Ley 4ª de 1992, el Decreto 185 de 2014, "Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional" establece los máximos salariales para Gobernadores y Alcaldes, así como los límites para empleados públicos de las entidades del orden territorial.

Al Concejo Municipal o a la Asamblea Departamental, según sea el caso le corresponde, fijar conforme al presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos públicos del departamento o municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005.

Mediante el Decreto 185 de 2014, el Gobierno Nacional fijó los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales, así:

"ARTICULO 7°. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2012 queda determinado así:

NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MAXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$10.394.377
ASESOR	\$ 8.308.552
PROFESIONAL	\$ 5.804.191
TECNICO	\$ 2.151.650
ASISTENCIAL	\$ 2.130.300

Igualmente, el citado Decreto en su artículo 8, preceptúa:

"ARTÍCULO 8. Ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el artículo 7° del presente Decreto.



En todo caso, ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo”.

Por lo anterior, corresponde al Concejo Municipal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 313, numeral 6° de la Constitución Política, fijar conforme al presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleo del Municipio, incluyendo las Empresas Sociales del Estado del orden territorial como entidades descentralizadas del municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005.

Teniendo en cuenta lo señalado se considera que la Empresa Social del Estado, a través de su Junta Directiva presenta al Alcalde un proyecto de escala salarial y éste a su vez presenta dicho proyecto y los demás de las otras entidades de la Administración, al Concejo Municipal para que éste mediante Acuerdo fije la correspondiente escala salarial de todos los empleados públicos del Municipio, respetando que todos los niveles y grados salariales se encuentren en igualdad de condiciones.

De otro lado, respecto a las reformas de la planta de personal en una Empresa Social del Estado del orden territorial le son aplicables las disposiciones contempladas en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, el cual establece:

“ARTÍCULO 46. REFORMAS DE PLANTAS DE PERSONAL. <Artículo modificado por el artículo 228 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> 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 demuestran, 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.” (Subrayado nuestro)

El Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”, establece:

“ARTÍCULO 95. 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 demuestran.

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 96. *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:*

- 96.1. *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
- 96.2. *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
- 96.3. *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
- 96.4. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
- 96.5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
- 96.6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
- 96.7. *Introducción de cambios tecnológicos.*
- 96.8. *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.*
- 96.9. *Racionalización del gasto público.*
- 96.10. *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 97. *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:*

- 97.1. *Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.*
- 97.2. *Evaluación de la prestación de los servicios.*
- 97.3. *Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.”*

De acuerdo con lo dispuesto en la norma transcrita y lo señalado en los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, reglamentario del artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado a la vez por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, 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.

De manera particular, frente a la reforma de planta en una Empresa Social del Estado contempla el Decreto 1876 de 1994 lo siguiente:

"Artículo 11°.- Funciones de la Junta Directiva. Sin perjuicio de las funciones asignadas a las Juntas Directivas por ley, Decreto, Ordenanza o Acuerdo u otras disposiciones legales, ésta tendrá las siguientes:

(...)

1. Aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por la autoridad competente.

(...)

2. Determinar la estructura orgánica-funcional de la entidad, y someterla para su aprobación ante la autoridad competente.

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda - Subsección "B", en sentencia con Radicación número 52001-23-31-000-2000-00427-01 del 5 de febrero de 2004, Consejero Ponente: Tarsicio Cáceres Toro, afirmó:

"De acuerdo con estos preceptos, la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado, además de las atribuciones que le otorgan la ley y otros actos jurídicos, es la competente para: 1°.) Determinar la estructura orgánica y funcional de la entidad para su aprobación por la autoridad competente, sin que en ninguno de sus apartes se precise quien es la autoridad que debe aprobar dicha estructura. 2°.) Aprobar o modificar la planta de personal de la E. S. E.; esta última exige la posterior adopción "por la autoridad competente" sin que determine quien es ella. Se anota que en el REGIMEN GENERAL ANTIGUO sobre descentralizadas se facultaba a la Junta Directiva para ciertos cometidos y los acuerdos pertinentes eran APROBADOS por la primera autoridad de la Entidad correspondiente (Presidente de la República, Gobernador, Alcalde).

(...)

Ahora, como está demostrado que la Junta Directiva si tenía competencia para adoptar las decisiones acusadas (reestructuración de la entidad .y modificación de la planta de personal) la Sala considera ésta acto tampoco debe ser anulado".

En consecuencia, se infiere que la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado es la competente para determinar la estructura orgánica y funcional de la entidad y aprobar o modificar la planta de personal de la E. S. E.





Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

Cordialmente,

Claudia Patricia Hernández León
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEON
Directora Jurídica

RMM
RMM/JFCA
600.4.8.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.funcionpublica.gov.co • Email: webmaster@funcionpublica.gov.co

NTGCP 1000:2009
ISO 9001:2008
BUREAU VERITAS
Certification



Nº 0272 / R 240124