



* 2 0 2 5 4 0 0 0 1 1 0 8 1 *

Radicado No.: 20254000011081

Fecha: 14/01/2025 04:00:07 p.m.

Bogotá D.C.

Señora

Los Santos, Santander

Asunto Traslado por competencia CNSC 2024RE072981
Radicado 20242060872302 del 12/12/2024

Respetada señora Díaz, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Sea lo primero indicarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la Gestión Pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Una vez precisado lo anterior y en atención al oficio de referencia identificado con el número de radicación del asunto, en la cual se consulta:

“(...) Teniendo en cuenta lo anterior ostento el cargo en Carrera Administrativa, el cual debo concertar compromisos con el manual de funciones para el mismo, por lo tanto, con que funciones voy a concertar compromisos en un cargo que no existe y no esta creado en la planta de personal del Municipio de Los Santos.

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Solicito a ustedes señores comisión nacional del servicio civil concepto al respecto teniendo en cuenta que cuando concurse y gane, mi puesto y lugar de trabajo y funciones han sido desempeñadas en el área de la secretaria de hacienda.

En la nueva reubicación, nunca he desempeñado un cargo similar y la carga emocional que se ejerce en este es bastante fuerte, en este momento me encuentro en estado de embarazo.

Me permito solicitar concepto por parte de la comisión nacional del servicio civil ya que he agotado los recursos en la alcaldía y la respuesta por parte de ellos es que no van a crear el cargo en la nueva reubicación y como servidora pública de Carrera administrativa tengo miedo de perder mis derechos por esta decisión tomada por parte del Alcalde.

Así mismo no se han concertados compromisos para la evaluación de desempeño laboral por que la administración no ha sido clara en las funciones a desempeñar en un cargo que no existe. (...)" Sic

Atentamente nos permitimos informar que el Decreto 785 de 2005² establece los niveles jerárquicos del empleo a nivel territorial en los artículos 3 y 4 de la siguiente manera:

*"(...) **ARTÍCULO 3.** Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

***ARTÍCULO 4.** Naturaleza general de las Funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

(...)

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones 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. (...)"

Ahora bien, la Ley 909 de 2004³, indica lo siguiente en lo respectivo a las plantas de empleos.

*"(...) **ARTÍCULO 17.** Planes y plantas de empleos.*

(...)

² 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.

³ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano. (...)

En este sentido, se entiende que la planta de empleos permanente⁴, es la que se encarga de cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo, Por otra parte, es pertinente agregar lo que se entiende por la distribución de la planta de acuerdo con las necesidades de las áreas para cumplir una función, donde es posible encontrar planta estructural o global, las cuales se relacionan por su manual específico de funciones y competencias laborales; así como su distribución formal.

La planta estructural corresponde a aquella mediante la cual se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución, lo cual se refleja en las funciones de estos empleos y por tanto una modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones para poder hacer un movimiento de cargos de una dependencia a otra; es decir, habrá un solo perfil de empleo porque cada cargo está adscrito a una dependencia específica.

Ahora bien, la Dirección Jurídica de este Departamento Administrativo, se pronunció mediante radicado no. 20196000017501 del 24 de enero del 2019, respecto a lo que es una planta de empleos global:

*“(...) **Planta personal global.** Aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.*

En esta planta, sólo deben estar especificados para una dependencia en particular, los empleos que implican confianza y tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y que estén al servicio directo e inmediato y adscritos a estos Despachos (Gobernador, Alcalde Distrital, Municipal o Local, Contralor o Personero, Presidente, Director o Gerente de Establecimiento Público, entre otros), con el fin de guardar concordancia con las normas de carrera administrativa.

Los demás empleos, de los distintos niveles, pasarán a conformar la “Planta de Personal Global” la cual estará compuesta por un determinado número de cargos, identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad.

⁴ “Glosario Función pública para Planta Permanente. <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Planta+Permanente>

Con este modelo, el Jefe o Director General de la entidad territorial correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad. (...)

Esto permite concluir que la planta global es aquella que consiste en una relación de empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Por lo tanto, aunque la ficha del manual a la que se hace referencia en la petición, tenga señalado en el área funcional “*Secretaría de Hacienda*”, el empleo pertenece a la planta global de empleos de la entidad, por lo que este empleo podrá ser ejercido en cualquier otra dependencia o área, siempre que obedezca a una necesidad institucional.

Ahora bien, el jefe de Talento Humano, la Unidad de Personal o quien haga sus veces al interior de la Alcaldía, podrá optar por la utilización de la figura de Reubicación, figura que es definida por el Decreto 1083 de 2015⁵ de la siguiente manera:

*“(...) **ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.*

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado (...)

Por lo anterior, se concluye que de manera potestativa le corresponde a la Alcaldía Municipal, determinar en qué área o dependencia debe desempeñarse las funciones del empleo Auxiliar Administrativo código 407 y grado 5, el cual se encuentra identificado en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales toda vez que esto corresponde a la atención de las necesidades institucionales o la prestación de los servicios que tenga a cargo la entidad, en cumplimiento de sus funciones.

Es decir, que aunque el movimiento interno de personal implique el desempeño de las funciones en otra área de la Alcaldía, no deberá afectarse las condiciones del empleo, ni la remuneración del mismo; y por tanto, aunque no se tenga un empleo referente del nivel asistencial en la planta de empleos de la entidad tal como se menciona en la petición, la concertación de objetivos y las funciones que se desempeñen en el área de la Comisaría de Familia; deben guardar similitud con las funciones del empleo del cual ostenta derechos de carrera, de modo tal que no se excedan las responsabilidades o funciones para evitar la desnaturalización del empleo.

⁵ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Sobre la pérdida de los derechos de carrera administrativa, el Decreto 1083 de 2015 estimó lo siguiente.

*“(...) **Artículo 2.2.11.1.12 Retiro del servicio de los empleados de carrera.** El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley 909 de 2004 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo 42 de la citada ley, eventos en los cuales deberá efectuarse la anotación respectiva en el Registro Público de Carrera. (...)”*

Es decir, que frente a la incertidumbre de la peticionaria sobre un potencial escenario de pérdida de derechos de carrera administrativa, esto solo puede darse ante alguna de las causales a que refiere el artículo 41 de la Ley 909 de 2004: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por renuncia regularmente aceptada; retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; invalidez absoluta; edad de retiro forzoso; destitución como consecuencia de proceso disciplinario y declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Finalmente, de conformidad con el Decreto 430 de 2016, modificado por el Decreto 1603 de 2023⁶, se reitera que, este Departamento Administrativo no tiene competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como información relacionada con estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Cordialmente,



GERARDO DUQUE GUTIERREZ
Director
Dirección de Desarrollo Organizacional

⁶ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.



Con copia a: edlrespuesta@cncs.gov.co; atencionalciudadano@cncs.gov.co

Proyectó: Gilbert González
Revisó: Manuel Angulo
Aprobó: Gerardo Duque

11202.15