



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2016600039341

Fecha: 25/02/2016 03:47:21 p.m.

Bogotá D.C.

Señor:

ANÓNIMO

(Sin dirección o correo conocido)

Ref.: EMPLEOS. Ajustes en la planta de personal de entidad territorial. Facultad para crear o suprimir cargos en un municipio. **Rad.: 20162060003602** de 07 de enero de 2016.

Cordial saludo.

En atención al oficio de la referencia, remitido a esta Entidad por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionado donde consulta sobre ajustes en la planta de personal de entidad territorial y la facultad para crear o suprimir cargos en un municipio, teniendo en cuenta que mediante oficio No. 20166000033781 de 19 de febrero de 2016 se solicitaron términos para emitir el concepto correspondiente, me permito dar respuesta definitiva a su consulta en los siguientes términos:

1. En relación con la Reforma de planta de personal, la Constitución Política al regular la figura del empleo en su artículo 122, señala:

“ARTICULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...)”

Por su parte, el Decreto ley 785 de 2005 “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”, consagró:

“Artículo 29. Ajuste de las plantas de personal y manuales específicos de funciones y de requisitos. Para efectos de la aplicación del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de que trata el presente decreto, las autoridades territoriales competentes procederán a ajustar las plantas de personal y los respectivos manuales de funciones y de requisitos, dentro del año siguiente a la vigencia de este decreto.

Para ello tendrán en cuenta las nuevas denominaciones de empleo, la naturaleza general de las funciones de los mismos y las competencias laborales exigibles, en relación con las funciones que tenía establecido el empleo anterior."

"Artículo 32. Expedición. La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto.

El establecimiento de las plantas de personal y las modificaciones a estas requerirán, en todo caso, de la presentación del respectivo proyecto de manual específico de funciones y de requisitos.

Corresponde a la unidad de personal de cada organismo o a la que haga sus veces, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto.

Parágrafo. *Toda certificación solicitada por particulares, servidores públicos y autoridades competentes, en relación con los manuales específicos de funciones y de requisitos, será expedida por la entidad u organismo responsable de su adopción."*

De acuerdo con lo anterior, se infiere que cada entidad es responsable para establecer el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal, en donde se identifiquen los perfiles requeridos para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Ahora bien, el Alcalde Municipal en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, establece el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la respectiva Alcaldía.

Es importante tener en cuenta que el Decreto 1083 de 2015, establece el término para el ajuste de manuales, así:

"ARTÍCULO 2.2.3.9. AJUSTE DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES. *Los organismos y entidades de orden territorial ajustarán sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales, hasta el 1 de junio de 2015. Los manuales específicos vigentes, continuarán rigiendo hasta que se ajusten total o parcialmente.*

"ARTÍCULO 2.2.3.10. REQUISITOS YA ACREDITADOS. *A los empleados públicos que al 2 de diciembre de 2014 estuvieren desempeñando empleos de conformidad con normas anteriores, para todos los efectos legales, y mientras permanezcan en los mismos empleos, o sean trasladados o incorporados a cargos equivalentes o de igual denominación y grado de remuneración, no se les exigirán los requisitos establecidos en el presente Título.*

Así entonces, el Alcalde Municipal está facultado para adoptar, modificar, adicionar, actualizar o ajustar el manual específico de funciones y de competencias laborales, de acuerdo con los objetivos y funciones institucionales, en concordancia con lo establecido en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015.

Por su parte el artículo 228 del Decreto 019 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública", señaló:

"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."

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 Decreto 1083 de 2015, sobre el tema de reforma de plantas, establece:

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 95)*

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.
(Decreto 1227 de 2005, art. 96)*

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.*

Así mismo, le informo que este Departamento Administrativo carece de competencia para aprobar o improbar los procesos de restructuración que se efectúan al interior de los entes territoriales.

Teniendo en cuenta lo anterior y para facilitar los procesos de restructuración éste Departamento Administrativo elaboró las Guías de -Guía de rediseño institucional para entidades públicas en el orden territorial y Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales que puede ser consultada en la página web: plantas de personal en el nivel territorial www.funcionpublica.gov.co en el link publicaciones.

En relación a la vinculación de provisionales en los cargos de carrera me permito comunicarle que mediante radicado No. 20156000106301 del 7 de abril de 2015 del cual se adjunta copia para su conocimiento y fines pertinentes esta Dirección Jurídica se manifestó sobre el tema en el que se concluyó:

“De lo anterior se concluye que conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma, siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

Con relación al retiro, éste debe producirse mediante acto motivado, entre otras razones, porque el cargo se va a proveer de manera definitiva con la persona que superó el concurso de méritos, por razones de tipo disciplinario o por el desempeño no satisfactorio, es decir en criterio de esta Dirección la terminación de un nombramiento provisional no puede sustentarse en razones diferentes a las señaladas en la ley y en la jurisprudencia de las Altas Cortes.

Conforme a lo anotado, mientras se mantenga la suspensión provisional y hasta que no se produzca un fallo definitivo por parte del Consejo de Estado, sobre los apartes del Decreto 4968 de 27 de diciembre de 2007 y de la Circular CNSC No. 005 de 2012 proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que son de objeto de la demanda de nulidad, en criterio de esta Dirección las entidades no requieren solicitar a la CNSC la autorización para la provisión de empleos, a través de encargo o nombramiento provisionales, no obstante, la entidad debe dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004.”

De acuerdo a lo anterior, al realizar una actualización de la planta de personal los nombramientos en los cargos creados de carrera, con servidores que encontraban bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción pasaran a la planta con la calidad de servidores

provisionales, lo anterior como mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

2. Por otra parte, respecto a su segunda inquietud, respecto a la entidad competente para crear o suprimir cargos en el nivel municipal, el artículo 315 de la Constitución Nacional en su numeral 7º señala la competencia Constitucional de los Alcaldes, en los siguientes términos:

"Artículo 315. Son atribuciones del alcalde: ... numeral 7º. 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." (Subrayado fuera de texto).

Igual previsión consagra el artículo 91 de la Ley 136 de 1994 que señala, que los alcaldes ejercerán en relación con la administración municipal, la función de crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes.

De acuerdo a lo anterior corresponde al alcalde crear o suprimir empleos y al Concejo Municipal determinar la estructura de la administración municipal y su escala de remuneración a las distintas categorías de empleos.

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

Cordialmente,


JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Director Jurídico (E)

Co.Co/ Edilma Polanía Zamora Coordinadora del Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano
Carrera 16 No.96-64 Piso 7º Bogotá D.C.

Jhonn Vicente Cuadros/JFCA
600.4.8.