



# Concepto 173921 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000173921\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000173921

Fecha: 04/05/2023 05:56:38 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Funciones. PLANTAS DE PERSONAL. Modificación y reforma. Rad: 20232060196092 del 30 de marzo de 2023.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual pone en conocimiento un contexto particular y realiza varios interrogantes con relación a los derechos y situación jurídica de los empleados cuando hay una reforma en la planta de personal de una entidad; al respecto, me permito señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, 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. En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares, ni pronunciarse sobre los procedimientos internos que se adelantan en el marco de los concursos de méritos por cuanto esa es una facultad exclusiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En ese orden de ideas, se dará respuesta a los numerales 1, 3, 6, 7 y 9 de su consulta y se remitirán por competencia a la Comisión Nacional del Servicio Civil, los otros numerales de su consulta.

- Funciones.

De acuerdo con lo manifestado en su consulta, es necesario hacer mención del marco normativo relacionado con las funciones pertenecientes a los empleos; es ese sentido, se hace referencia al artículo 122 de la Constitución Política, que establece:

*«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.»* (Subrayado fuera de texto)

A su vez, la Ley 909 de 2004<sup>2</sup> señala lo siguiente:

*«Artículo 19.- El empleo público.*

*El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. El diseño de cada empleo debe contener: a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.»*

Atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, esta Dirección Jurídica ha sido consistente en 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 con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para lo cual 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.

La entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Reforma de la planta de personal.

Con relación a las reformas de plantas de personal, se trae a colación lo dispuesto en el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012<sup>3</sup>, así:

**"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 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."*

De acuerdo a lo anterior y a las demás normas concordantes, las reformas de plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse y fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Además, las modificaciones deben contener costos comparativos de la planta vigente y la propuesta, efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad, concepto del Departamento Nacional de Planeación si se afecta el presupuesto de inversión y, los demás que la Dirección General de Presupuesto Público Nacional considere pertinentes.

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.

En consecuencia, si el estudio técnico respectivo deriva en la necesidad de suprimir algunos cargos y/o la creación de otros, tal 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.

Anotado lo anterior y reiterando la falta de competencia de este Departamento Administrativo para pronunciarse sobre los asuntos internos que se presenten al interior de las entidades y para realizar control o verificación de estas, se destaca que:

- 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; por lo tanto, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Las reformas de plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse y 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 acuerdo con lo señalado, me permito transcribir sus interrogantes, así:

1. De acuerdo con el Decreto 886 del 29 de diciembre de 2019, establece eliminar el cargo de Auxiliar 407 grado 21, informando que se deben ubicar en el grado 17. En este orden de ideas, al momento de presentar el concurso, a qué grado se deben presentar los funcionarios y cómo se le hace valer su experiencia laboral, si llevan muchos años en el Código 407 grado 21.

En relación con este interrogante y de acuerdo con las disposiciones citadas, los servidores deberán presentarse a los cargos que actualmente

se encuentren en la planta de personal y que hayan sido incluidos en la OPEC para la convocatoria respectiva, lo cual podrá ser corroborado en el SIMO de manejo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

*Los funcionarios se encuentran laborando por más de 20 años, en el cargo de Auxiliar 407 grado 21, cargo que existe en la Secretaría de Educación en la planta global, sin embargo, les están informando en la Gobernación de Boyacá, que ya no se debe presentar a concursar en el Grado que tienen sino al Grado 17, esto los perjudica ostensiblemente, puesto que el Grado 17 y el Grado 21, tienen una diferencia presupuestal y diferencia de funciones.*

No se observa que esta sea una pregunta sino una afirmación, de manera que se reitera lo señalado en la primera pregunta, frente al supuesto perjuicio, desmejora o afectación, será el órgano judicial el encargado de pronunciarse.

*¿El Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente de control frente a estas situaciones? ¿Se hizo el debido control frente a estos grados específicamente?*

Se recuerda que, en ejercicio de las competencias de este Departamento, señaladas en el Decreto 430 de 2016, no le corresponde fungir como ente de control o participar en las convocatorias que autónomamente adelantan las entidades públicas en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

*¿Existe una verificación por parte del DAFP de la realidad de las funciones de los funcionarios de la Secretaría de Educación de Boyacá?*

Se reitera lo señalado en la respuesta anterior.

*¿No estamos frente a una vulneración de derechos, cuando se realice la valoración de la dicha experiencia?*

Se recuerda que, en ejercicio de las competencias de este Departamento, señaladas en el Decreto 430 de 2016, no le corresponde fungir como ente de control o participar en las convocatorias que autónomamente adelantan las entidades públicas en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil. De igual forma, frente al supuesto perjuicio, desmejora o afectación, será el órgano judicial el encargado de pronunciarse.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Maia Borja

11602.8.4

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

3 Por el cual se modifica el artículo 46 de la Ley 909 de 2004.

---

*Fecha y hora de creación: 2025-12-05 04:17:31*