



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

20166000016171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000016171

Fecha: 28/01/2016 11:47:17 a.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: EMPLEOS. Procedimiento para la supresión de cargos en una entidad del nivel territorial. **Rad.: 20152060229662** del 14 de diciembre 2015.

1. En atención a su consulta de la referencia, respecto al procedimiento para la supresión de cargos en una entidad del nivel territorial me permito efectuar las siguientes precisiones respecto al tema, señalando lo siguiente:

La Ley 909 de 2004¹ modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, 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.”

El Decreto 1083 de 2015², establece:

“ARTÍCULO 2.2.12.1. 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.*

ARTÍCULO 2.2.12.2. *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. *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 norma transcrita y lo señalado en los artículos 2.2.12. (1,2,3) del Decreto Único 1083 de 2015 del Sector de Función Pública, 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.

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

Por consiguiente, las condiciones para realizar estas reformas de personal (creación y/o supresión de empleos), son:

- La expedición de la reforma por la autoridad competente, cuya actuación es reglada y no discrecional ni infundada.

- Debe estar motivada, fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración o basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestre.

Ahora bien, el artículo 41 de la misma la Ley 909 de 2004 ya señalada, al regular lo relacionado con la situación de los empleados de carrera frente a sus derechos con ocasión de la supresión de los cargos que vienen desempeñando, establece:

“ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. *El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*

(...)

l) Por supresión del empleo;

(...)”

En caso de que el empleo de carrera sea suprimido, el titular tiene derecho preferencial a ser incorporado en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrá optar por ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El artículo 44 de la Ley 909 de 2004 establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 44. Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo. Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.” (Subrayado fuera de texto)

En consonancia con lo anterior, el Decreto 1083 de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.2.1 Derechos de los empleados de carrera por supresión del empleo. Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta y, de no ser posible, a optar por ser reincorporados o a percibir la indemnización de que trata el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, conforme a las reglas previstas en el decreto-ley que regula el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Mientras se produce la reincorporación, el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha reincorporación, será actualizada la inscripción y el empleado continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo.

De no ser posible la reincorporación dentro del término señalado en el decreto ley el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.

PARÁGRAFO. *Producida la reincorporación, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de aquella, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.*

Conforme lo señalado en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, los empleados inscritos en

carrera administrativa a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal.

El derecho preferencial es una regla en beneficio de los empleados de carrera y una obligación para la Administración de incorporar en los empleos de la nueva planta de personal a quienes se les ha suprimido su cargo, así como de reincorporar, después del retiro, cuando el empleado opte por ello o a recibir la correspondiente indemnización.

Por lo anterior, y como lo señala en su consulta, debe entenderse que si su empleo pudo ser suprimido, en el evento que ostentará derechos de carrera administrativa, debió ser incorporado en empleo igual o equivalente en la nueva planta de personal.

En caso de no ser posible la incorporación, el empleado tendrá derecho a la reincorporación o al reconocimiento y pago de la respectiva indemnización.

En todo caso, se deberá verificar al interior de la entidad, el cumplimiento del procedimiento descrito, para la supresión de un empleo.

2. En atención a su pregunta si es viable que la administración disminuya la asignación salarial de los servidores públicos; es necesario precisar que las entidades deben acoger las sentencias judiciales que han servido de base para la realización de incrementos salariales: C-815 de 1999, C-1433 de 2000, C-1064 de 2001, C- 1017 de 2003, el artículo 53 de la Constitución Política que eleva a rango constitucional la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, así como el derecho de todo empleado a recibir una remuneración móvil y el artículo 4º de la Ley 4 de 1992, en tanto que dispone que cada año el sistema salarial de los empleados públicos se modificará aumentándolo.

Es necesario entonces precisar, que corresponde a los Concejos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 313, numeral 7º 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, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que el Concejo Municipal tiene la potestad de tomar los criterios que considere adecuados para incrementar los salarios de los empleos

atendiendo siempre los máximos establecidos por el Gobierno Nacional, por ejemplo, índice de precios al consumidor, unos puntos determinados de la inflación, porcentajes por niveles, porcentajes por grados salariales, etc.

Ahora bien, el Concejo Municipal está facultado para variar la escala salarial de los empleos disminuyéndola, por ejemplo, cuando se ha dado un descenso en la categoría del Municipio que obliga a adecuar los salarios a la nueva situación presupuestal.

Sin embargo, no es posible desmejorar las condiciones laborales de quienes se encuentran ejerciendo el empleo; esto quiere decir que si bien el Concejo Municipal puede disminuir el grado salarial de un cargo, ello regirá a partir de un nuevo nombramiento, de tal suerte que no afecte las condiciones iniciales de la vinculación, pues el salario siempre será incrementado y nunca disminuido.

De acuerdo con lo anterior, se considera que no es viable que las entidades públicas en virtud de una reestructuración administrativa, disminuyan las asignaciones salariales de los servidores públicos, salvo, como ya se advirtió, en caso de pérdida de categoría del Municipio, en cuyo caso las nuevas asignaciones básicas aplicarán para los nuevos funcionarios que se vinculen a la entidad.

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

Cordialmente,

JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario DEL Sector de Función Pública”

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.