



Concepto 391671 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000391671

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000391671

Fecha: 12/08/2020 10:52:19 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Empleo Temporal - Agente de Tránsito. Radicado: 20209000285522 del 6 de julio de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

1.- ¿Los agentes de tránsito pueden ser contratados temporalmente aun cuando tienen funciones indelegables de policía judicial?

2- Si la ley 153 de 1887, en sus artículos 1,2 y 3 nos da a conocer la aplicación de la ley según su vigencia por posterioridad, la ley 909 de 2004 es anterior a la Ley 1310 de 2009, donde esta última dice que el cargo de agente de tránsito no puede ser contratado con particulares, en este entendido, ¿puede ser contratado un agente de tránsito bajo esta figura, la cual es temporal, transitoria y excepcional?

3- ¿Cuándo es necesario proveer cargos de manera temporal, transitoria y/o excepcional?

4- ¿Qué es un cargo temporal, un cargo excepcional y un cargo transitorio?

5- ¿Cuándo un cargo temporal se vuelve permanente?

Al respecto, nos permitimos manifestarle lo siguiente:

Sobre el particular es preciso señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, 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 tanto, es importante precisar que las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas, guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas.

En este entendido, nos referiremos únicamente a la reglamentación existente en temas de plantas temporales y sus empleos temporales, con base en lo siguiente:

Sea lo primero referirnos a que la figura de la “*contratación con particulares*” es distinta de la conformación de plantas temporales. Mientras la primera se rige por la Ley 80 de 1993, en el sentido de definir a los contratistas por orden de prestación de servicios como particulares que cumplen funciones públicas; es decir, desarrollan actividades implementando conocimientos especializados que no puedan ser realizadas por el personal de planta; en todo caso, no se configura relación laboral o pago de elementos salariales o prestacionales; Máxime cuando el artículo 4º de la Ley 1310 de 2009 expresamente la prohíbe.

Sin embargo, la creación de las plantas temporales, reglada por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, implica la elaboración de un estudio técnico que justifique entre otros, la motivación técnica, la duración y la respectiva disponibilidad presupuestal. Así, el artículo 21 de la Ley 909 define los empleos de carácter temporal, como:

«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». (Subrayado fuera del texto).

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, establece:

«ARTÍCULO 2.2.1.1.1 Definición. 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 2.2.1.1.2 Régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales. 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 2.2.1.1.4 Nombramiento en el empleo temporal. El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO. A quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuárseles ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de los mismos de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004».

Conforme a lo anterior, las entidades y organismos públicos pueden crear, excepcionalmente, empleos de carácter temporal o transitorio cuando requiera cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración, desarrollar programas o proyectos de duración determinada, suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo (determinada por hechos excepcionales) o para desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

El ingreso a estos empleos se realiza 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, se realiza un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos, dando prioridad a los empleados de carrera administrativa de la misma entidad, siempre que cumplan con los requisitos exigidos.

Igualmente, quienes ingresen en dichos empleos temporales, a diferencia de los contratistas por orden de prestación de servicios, se sujetan a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad. Además, tienen derecho a los salarios y a las prestaciones sociales definidos para el personal de planta. Sin embargo, no tienen el carácter empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; por lo que, la duración en la entidad se determina según el acto de nombramiento^[1].

Con fundamento en lo expuesto, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

1. Las entidades y organismos públicos pueden crear, excepcionalmente, empleos de carácter temporal o transitorio cuando requiera cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración, desarrollar programas o proyectos de duración determinada, suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo (determinada por hechos excepcionales) o para desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y

la naturaleza de la institución.

Lo anterior, se justifica en un estudio técnico que determina las razones del porqué de la creación de la planta temporal, así como, los empleos temporales que requiere para su cumplimiento. Por lo tanto, como este Departamento Administrativo no tiene incidencia en las actuaciones particulares de las entidades. Se le sugiere verificar el estudio realizado por la entidad a efectos de dilucidar las razones del nombramiento de los agentes de tránsito en empleos temporales.

2. La contratación de particulares, es decir aquella regulada por la Ley 80 de 1993, para los empleos de agente de tránsito se encuentra prohibida por el artículo 4º de la Ley 1310 de 2009. Sin embargo, se reitera que este tipo de contratación es diferente del nombramiento en los empleos temporales, por las razones que se han dejado arriba expuestas.

3. La creación de empleos temporales se justifica en las razones mencionadas en el punto 1 de esta comunicación.

4. Los empleos temporales o transitorios (esta última como lo establece la Ley 909 de 2004) se definen por el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 como aquellos creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el punto 1 de esta comunicación, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.

De los empleos excepcionales, revisado el artículo 1 de la Ley 909 de 2004, no se encuentra dicha clasificación. Para tales efectos, los empleos son de: carrera, libre nombramiento y remoción, período fijo y temporales (o transitorios).

5. Un empleo es permanente cuando sea necesario para cumplir con la misionalidad de la entidad. Al respecto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en una de sus Guías Prácticas define los procesos misionales como aquellos que: «[...] contribuyen directamente al cumplimiento de la razón de ser o propósito de la Institución».

En todo caso, para efectos de determinar la creación de empleos temporales es preciso remitirse a la justificación del respectivo estudio técnico.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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 LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

[1] Antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto y mediante acto administrativo motivado; o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:22:01