



Concepto 009771 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000009771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000009771

Fecha: 13/01/2021 12:42:27 a.m.

Bogotá D.C.,

REF.: EMPLEOS. Supresión de empleo. Reincorporación, incorporación e indemnización. RAD: 20209000576262 del 1 de diciembre de 2020.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta textualmente:

PREGUNTA 1: Basado en lo anterior, si en la entidad donde el Servidos fue ascendido, por medio de un concurso de méritos, debido a una reforma de la planta de personal, supresión del cargo o reestructuración no hay la posibilidad de reincorporación, sino que decide que la entidad lo indemnice ¿La entidad actual tendrá en cuenta el tiempo servido en la anterior entidad donde laboró para la indemnización ya que en la anterior entidad no lo indemnizaron? ¿Se acumulan los tiempos para dicha indemnización? Ya que no hubo interrupción en el servicio (sin solución de continuidad ni indemnización por parte de la entidad anterior)

PREGUNTA 2: Un empleado público que tiene 26 años de servicio sin interrupciones y ha laborado 17 años en una entidad descentralizada del Departamento de Antioquia, y nueve años en otra del nivel central del Departamento de Antioquia, en ambas ha ingresado a través del concurso de méritos.

Donde laboró 17 años no lo indemnizaron y actualmente donde labora, harán supresión del empleo no quiere incorporación ni reincorporación, quiere la indemnización ¿qué tempor le computan par la indemnización, los 26 años?

PREGUNTA 3: Si una entidad donde la planta de cargos o su planta de personal es una planta global y tiene como proyecto reformar reestructurar o suprimir algunos empleos de una dependencia o dependencias, y se opta por la incorporación, ¿el servidor público puede ser incorporado en otra dependencia o sede donde la entidad tenga empleos igual o equivalente?

PREGUNTA 4: ¿Podría optarse por la figura de traslado o reubicación en vez de incorporación, reincorporación, teniendo en cuenta que la planta de empleos es global?

Al respecto, es necesario indicarle primero 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.

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.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo lo siguiente:

En relación con las preguntas 1 y 2 planteadas en su consulta, es necesario el artículo 44 de la Ley 909 de 20041, en relación con los derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del empleo, señala:

"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.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante, lo anterior, cuando el cargo que se suprime esté siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a este por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará, además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella, o ellas.

Para lo establecido en este parágrafo se tendrán en cuenta los términos y condiciones establecidos en el reglamento que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 2º. La tabla de indemnizaciones será la siguiente:

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salarios.

2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5) cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año; y quince (15) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10) cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

4. Por diez (10) años o más de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

PARÁGRAFO 3º. En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleos de carrera que conlleve el pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones". (Negrita y subrayado fuera del texto).

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", 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.

Según la normativa señalada, los empleados inscritos en carrera administrativa a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho:

1) Preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal.

2) De no ser posible la incorporación, pueden optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. De no ser posible la reincorporación, el empleado será indemnizado.

Así las cosas, frente a la indemnización por supresión del cargo de los empleados de carrera administrativa, la Corte Constitucional en Sentencia C-370 de 1999, sostuvo:

"La supresión de un cargo de carrera administrativa se puede producir por múltiples circunstancias, vr.gr. por fusión o liquidación de la entidad pública respectiva, por reestructuración de la misma, por modificación de la planta de personal, por reclasificación de los empleos, por políticas de modernización del Estado con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público, controlar el gasto público, abolir la burocracia administrativa, etc. Objetivos que deben dirigirse exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad y eficiencia del servicio público, basarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, sin dejar de lado la protección de los derechos de los trabajadores.

Dado que la supresión de cargos así sea con los fines anotados implica necesariamente un daño, surge con claridad meridiana el deber de

reparación por parte del Estado, porque “si bien es cierto que el daño puede catalogarse como legítimo porque el Estado puede en función de la protección del interés general determinar la cantidad de sus funcionarios (arts. 150-7 y 189-14 C.P.), esto no implica que el trabajador retirado del servicio tenga que soportar íntegramente la carga específica de la adecuación del Estado, que debe ser asumida por toda la sociedad en razón del principio de igualdad de todos ante las cargas públicas (C.P. art. 13). Los derechos laborales entran a formar parte del patrimonio y no pueden ser desconocidos por leyes posteriores (art. 58-1 C.P.). Además, las autoridades de la República están obligadas a protegerlos (art. 2 C.P.). Esto armoniza con una de las finalidades del Estado social de derecho: la vigencia de un orden social justo (Preámbulo de la Carta). Por ello se trata de una indemnización reparatoria fundamentada en el reconocimiento que se hace a los derechos adquiridos en materia laboral.”

El deber de indemnizar encuentra fundamento constitucional, en el hecho de que el empleado público de carrera administrativa “es titular de unos derechos subjetivos adquiridos que gozan de protección constitucional, al igual que ocurre con la propiedad privada, según el artículo 58 de la Carta. Por lo tanto, esos derechos no son inmunes al interés público pues el trabajador, como el resto del tríptico económico -del cual forma parte también la propiedad y la empresa- está afectado por una función social, lo cual no implica que la privación de tales derechos pueda llevarse a efecto sin resarcir el perjuicio que sufre su titular en aras del interés público”.

Conforme a la normativa y jurisprudencia citadas, esta Dirección Jurídica considera que el reconocimiento y pago de la indemnización como consecuencia de la reforma de planta de la entidad y consecuente supresión de cargos de carrera administrativa, sólo procede de conformidad con la Ley para aquellos empleados que tengan derechos de carrera administrativa a quienes no se pudo incorporar o reincorporar en un empleo igual.

Para los efectos de reconocimiento y pago de dicha indemnización, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

Sin embargo, cuando el cargo que se suprime está siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a este por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará, además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella, o ellas.

En ese orden de ideas, si en los casos que usted plantea en los primeros interrogantes se refieren a la situación planteada en el párrafo anterior, esta Dirección Jurídica considera que para la indemnización deberá tenerse en cuenta el tiempo laborado en la anterior entidad, siempre y cuando no haya sido indemnizado en ella.

Por el contrario, si el empleado antes de desempeñar el empleo que se pretende suprimir ocupaba un empleo en otra entidad, pero no por haber sido reincorporado o incorporado en ésta, solo se tendrá en cuenta el tiempo de servicios contado a partir de la fecha de posesión como empleado público en la última entidad en la cual se produce la supresión del empleo; esto independientemente que no existiera interrupción del servicio.

En cuanto a sus preguntas 3 y 4, me permito señalar que el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.2.2 Incorporación. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad y los cargos de carrera de la nueva planta sean iguales o se distingan de los que conformaban la planta anterior solamente en su denominación, los titulares con derechos de carrera de los anteriores empleos deberán ser incorporados en la situación en que venían, por considerarse que no hubo supresión efectiva de estos, sin que se les exija requisitos superiores para su desempeño”.

Igualmente, el artículo 2.2.11.2.1 del mismo Decreto, establece que 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.

Ahora bien, cuando se trata de incorporaciones a cargos de una nueva planta de personal adoptada dentro de un proceso de reestructuración,

es necesario acudir a lo dispuesto en el Decreto Ley [1042](#) de 1978¹, sobre movimientos de personal con ocasión de las reformas en las plantas:

«ARTÍCULO 81. Del movimiento de personal con ocasión de las reformas en las plantas. Siempre que se reforme total o parcialmente la planta de personal de un organismo, la incorporación de sus empleados a los nuevos cargos establecidos en ella se sujetará a las siguientes reglas:

1. No será necesario el cumplimiento de requisitos distinto al de la firma del acta de posesión:

a) Cuando los nuevos cargos sean iguales a los de la planta anterior en su denominación y grado, y tengan, por consiguiente, las mismas funciones e idénticos requisitos para su ejercicio.

b) Cuando los nuevos cargos solo se distingan de los de la antigua planta por haber variado su grado de remuneración, como efecto de un reajuste de salarios ordenado por la ley.

c) Cuando los nuevos cargos tengan funciones similares a los de la planta anterior, pero para su desempeño se exijan los mismos requisitos.

-
En este caso la incorporación se tomará como traslado.

2) La incorporación se considera como nuevo nombramiento o como ascenso según se trate de empleados de libre nombramiento y remoción o de empleados de carrera, respectivamente y deberá estar precedida en todo caso de la comprobación del lleno de los requisitos exigidos para el ejercicio del nuevo cargo:

a) Cuando se haya dispuesto la supresión de cargos fijados en la planta anterior, y la creación de nuevos empleos con diferentes funciones y requisitos mínimos para su ejercicio.

b) Cuando la reforma de la planta tenga por objeto reclasificar los empleos de la planta anterior, para fijar otros de mayor jerarquía dentro de una misma denominación.

En toda incorporación de funcionarios de carrera a cargos de superior jerarquía y responsabilidad, que de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo se considera ascenso, será indispensable, además, el cumplimiento de las disposiciones que sobre movimiento de personal escalafonado se establezcan en el estatuto de servicio civil y carrera administrativa.

La incorporación no implica solución de continuidad en el servicio para ningún efecto legal. En ningún caso la incorporación podrá implicar desmejoramiento en las condiciones laborales salariales de los funcionarios que ocupaban empleos de la planta anterior”.

De acuerdo con lo anterior, la incorporación en un empleo como consecuencia de un proceso de reestructuración deberá efectuarse mediante resolución expedida por el jefe del organismo, lo cual no implica solución de continuidad en el servicio para ningún efecto legal, siempre y cuando se efectúe en empleos equivalentes.

En ese sentido, esta Dirección Jurídica considera que la entidad podrá incorporar a un empleado en otra dependencia siempre que ésta pertenezca a la planta nueva, sea un empleo igual o equivalente al que se desempeñaba en la antigua planta y se tengan en cuenta las reglas señaladas en el artículo 81 del Decreto Ley [1042](#) de 1978.

Finalmente, respecto a la posibilidad de hacer un traslado o reubicación en caso de que no se pueda realizar la incorporación o reincorporación del funcionario, se indica que el artículo 81 del Decreto 1042 de 1978, contempla que la incorporación se tomará como traslado cuando los nuevos cargos tengan funciones similares a los de la planta anterior, pero para su desempeño se exijan los mismos requisitos.

En relación a la reubicación, el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, dispuso lo siguiente:

"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."

Bajo ese supuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica no sería procedente realizar una reubicación en caso de que no se logre la incorporación y reubicación, por cuanto ésta última figura no aplica en el caso de una supresión del empleo; la reubicación a diferencia del traslado, se hace por necesidades del servicio y consiste en el cambio de ubicación de un empleo vigente o existente, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

En todo caso, cuando no se logre la incorporación, (ya sea como traslado o como nuevo nombramiento o ascenso) ni la reincorporación, la norma establece como única solución la indemnización al empleado en las condiciones indicadas en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004.

Para mayor 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 <http://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 CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Ma. Camila Bonilla

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAÍGINA

1. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:41