



# Concepto 060271 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000060271\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000060271

Fecha: 22/02/2021 10:35:34 a.m.

Bogotá D.C.

REF: PLANTAS DE PERSONAL - Modificación. Cambio escala salarial. RAD N° 20219000031572 del 21 de enero de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta lo siguiente *"Si habiendo encargado a alguien de una vacante temporal, en el momento en que el cargo quede en vacancia definitiva, deben dar aplicación a lo establecido en un decreto (decreto 1043 de 2017), que modifica el grado y por consiguiente disminuye el salario o por el contrario el encargado sigue en el mismo grado."*

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

Se advierte que la consulta elevada a esta entidad no es clara por lo que no tenemos los elementos de juicio para dar una respuesta de fondo, por lo que se realizará una respuesta general a lo que se entiende de la misma.

El artículo 53 de la Constitución Política establece los derechos mínimos de los trabajadores como es remuneración mínima vital y móvil, por lo que las entidades públicas deben velar por la protección de los derechos a un salario justo respecto a las escalas salariales establecidos por el Gobierno Nacional en cumplimiento a la ley 4 de 1992.

Así mismo, para la modificación de las plantas de personal, el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto-ley 019 de 2012<sup>1</sup>, establece:

"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 territorial, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública." (Subrayado nuestro)

Así mismo, sobre la reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, establece:

"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."(...)"

De conformidad con la normativa transcrita, se tiene que, para proceder a realizar una reforma en la planta de personal, es necesario efectuar un estudio técnico que permita identificar la situación de la entidad, elaborado por la propia entidad bajo las directrices que están dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. Adicionalmente, la norma establece las condiciones para realizar estas reformas de planta de personal (creación y/o supresión de empleos), entre ellas:

- 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.

Por lo tanto, para poder realizar el cambio de la naturaleza de un empleo, la entidad deberá ceñirse por lo anteriormente descrito, ya que la modificación de alguno de los empleos en su denominación y nivel debe estar fundada en las necesidades del servicio.

En cuanto al encargo, la Ley [1960](#) de 2019, "por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", dispone:

"ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley [909](#) de 2004, quedará así:

**ARTÍCULO 24.** Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicara para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

De acuerdo con lo anterior, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

De acuerdo con lo anterior, la norma es clara en señalar los requisitos para acceder a un encargo, por lo que es menester de la entidad, verificar que el empleado público cumpla con los requisitos exigidos para tal fin.

Revisando el acto administrativo allegado en su consulta se observa que para el ajuste de las escalas salariales la entidad previamente debió realizar una restructuración a la planta de personal, por lo que si el empleo al cual está siendo encargado sufrió alguna modificación o fue

suprimido y como consecuencia se creó una nueva escala salarial diferente al que gozaba, el encargo se debe dar por terminado esto al momento de la modificación de la planta

Ahora bien, frente a la provisión del nuevo empleo creado en la nueva planta de personal, corresponderá a la Administración, determinar con fundamento en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019, el empleado que tiene derecho preferencial al encargo, por reunir los requisitos establecidos para el efecto..

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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: Adriana Sánchez

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública"

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

---

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 10:02:31