



Función Pública

Concepto 494491 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000494491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000494491

Fecha: 31/07/2024 01:27:32 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Carrera administrativa Radicado No.: 20242060532792 del 05 de julio de 2024.

De conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, modificado por el Decreto [1603](#) de 2023², de acuerdo con el artículo [1](#) del Decreto [430](#) de 2016³, el Departamento Administrativo de la función pública 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.

Las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad y demás organismos y entidades de la administración pública en materia de régimen de administración de personal se formaliza, entre otros, a través de conceptos jurídicos, que 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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho; o a los Jueces de la República, en el caso de controversia entre la entidad y el empleado. Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni autorizar o señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Inicialmente, resulta pertinente señalar que toda modificación a plantas de personal debe adelantarse en los términos del Decreto Ley [019](#) de 2012⁴, que modifica el artículo [46](#) de la Ley [909](#) de 2004⁵ y determina:

"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. (...)"

Esta disposición fue desarrollada en los artículos 2.2.12.1 (modificado por el artículo 5 del Decreto 498 de 2020) al 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015⁶, los cuales establecen las condiciones técnicas que debe tenerse en cuenta para llevar a cabo reformas de plantas de personal, así:

"ARTÍCULO 2.2.12.1 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. (...)

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.

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 ESTUDIOS QUE SOPORTEN LAS MODIFICACIONES DE LAS PLANTAS DE EMPLEOS. 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” (Negrilla y subrayado nuestro)

En este orden de ideas, la modificación de las plantas de personal de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, conforme a lo dispuesto en las normas mencionadas, 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.

Así las cosas, el cambio de grados salariales implica la supresión del empleo y la creación de uno nuevo, por lo cual la entidad deberá tener en cuenta lo señalado en los artículos 41 a 46 de la Ley 909 de 2004, que señalan que el retiro del servicio se produce, entre otras causas, por la supresión del empleo, lo cual ocasionará la pérdida de los derechos de carrera, salvo cuando opere la incorporación.

Los empleados públicos de carrera administrativa que como consecuencia de la 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.

Cuando la incorporación se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos a los acreditados por los servidores al momento de su inscripción o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por la entidad que esté obligada a efectuarla, de conformidad con el manual específico de funciones y requisitos de la entidad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del Decreto 1746 de 2006, compilado en el Decreto 1083 de 2015, se entiende que un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

Finalmente, reiteramos que este Departamento no se encuentra facultado para declarar derechos individuales ni dirimir controversias cuya decisión está atribuida a cada entidad pública. Así mismo, carecemos de competencia para intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control o vigilancia, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías en las entidades. Tampoco podemos pronunciarnos sobre la legalidad o ilegalidad de las actuaciones y de los actos administrativos que en el ejercicio de sus funciones y facultades expidan las demás entidades del Estado.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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

Dirección Jurídica.

Proyectó: Yvonne L. Villarreal G.

Revisó y Aprobó: Armando López Cortes.

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

3 “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

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

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

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

Fecha y hora de creación: 2025-11-16 15:14:14