

**MODELACIONES MODIFICACION PLANTA DE  
PERSONAL**

***SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA***

**2022-2023**

## **NORMATIVIDAD QUE SUSTENTA LA AMPLIACION DE PLANTA DE PERSONAL**

**Articulo 35-18 ley 734: Nombrar o elegir para el desempeño de cargos públicos personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios o darles posesión a sabiendas de tal situación.**

### **13. ¿Qué se entiende por formalización laboral de acuerdo a la Sentencia C-614 de 2009?**

La formalización laboral es un proceso mediante el cual se transforman en empleos los contratos de prestación de servicios cuyas obligaciones corresponden a procesos o actividades que la entidad adelanta de manera regular y continua.

En este sentido, la Corte Constitucional prohibió a la administración pública celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados.

**Para adelantar este proceso de formalización, la entidad debe adelantar un estudio, de acuerdo con los parámetros del Decreto 1227 de 2005, con el fin de ampliar su planta de personal y vincular a ella a empleados para que cumplan las funciones permanentes que hasta el momento estén desempeñando contratistas por prestación de servicios.**

***¿Qué proceso se debe adelantar si no se cuenta con presupuesto suficiente para vincular a todos los contratistas en la planta una vez que ésta se amplía?***

Con la expedición de la [Directiva Presidencial 006 de 2014](#) sobre austeridad del gasto y según ella las modificaciones de planta de personal se deben hacer a costo cero (0), **los recursos que existen para pagar a los contratistas, pasan a formar parte de los dineros con los cuales se paga la nómina de empleados, es decir que debe hacerse el traslado presupuestal del rubro con el que se viene pagando a los contratistas (gastos generales), al rubro de servicios personales desde el cual se hace el pago de la nómina.**

***¿Se requiere autorización por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública para adelantar una modificación a la planta de personal de una entidad?***

Las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del orden nacional requieren de concepto técnico favorable por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, previo a la expedición del acto administrativo correspondiente, de acuerdo con el artículo 95 del Decreto 1227 de 2005.

**De otro lado, tratándose de entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, éstas cuentan con autonomía administrativa, por lo tanto no requieren aprobación de ninguna entidad para llevar a cabo sus modificaciones a la planta de personal.**

La competencia de la Función Pública, en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, incluida la modificación de la planta de personal, es únicamente la de brindar la asesoría que tales entidades estimen necesaria.

# DECRETO 1800/19

## *ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO*

**Artículo 2.2.1.4.1.** Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional. c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios. e. **Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.** f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

## DECRETO 1800/19

### Artículo 2.2.1.4.1

**PARÁGRAFO 1.** Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, **la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal**, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

**PARÁGRAFO 2.** Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.

Que como resultado del Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos suscrito el 24 de mayo de 2019 **entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos se acordó de una parte, reglamentar el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 con el fin de señalar los criterios orientadores para mantener actualizadas las plantas de personal**

### **1. Representación sindical en reformas de plantas CIRCULAR EXTERNA No. 11**

Las entidades que inicien procesos de modificación de la estructura o de la planta de personal, **deberán socializarla con las organizaciones sindicales de la respectiva entidad, con el fin de escuchar sus inquietudes y sugerencias sobre el particular.**

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades constitucionales y legales asignadas a las diferentes autoridades públicas para la adopción y expedición de los actos administrativos que adopten dichas modificaciones.

## SENTENCIA DE UNIFICACION SOBRE CONTRATACION POR PRETSACION DE SERVICIOS

De esa manera, el fallo fija tres reglas esenciales aplicables a la contratación por prestación de servicios y a las controversias judiciales que se originan por estos contratos. En primer lugar, esta sentencia fija una regla en relación al “*término estrictamente indispensable*” de que trata el numeral 3º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Por lo tanto, estableció que el plazo por el cual se pacta la prestación debe estar sujeto estrictamente a una necesidad de carácter temporal u ocasional sin ánimo de permanencia. En segundo lugar, estableció como regla, que el término para la no solución de continuidad de estos contratos será por un período de **30 días hábiles entre la finalización de un contrato y la ejecución del siguiente.**

**COMUNICACIÓN INTERINSTITUCIONAL:** Fecha: oct 20/2021 AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JUDICIAL DEL ESTADO:

Lineamiento sobre la interpretación y aplicación de la Sentencia de Unificación No. 2013-01143 proferida por el Consejo de Estado en relación con la configuración del contrato realidad

Emite lineamientos de carácter confidencial a las entidades estatales sobre la interpretación y aplicación de los criterios en materia de configuración del contrato realidad determinados por el Consejo de Estado en la sentencia de unificación, y da alcance a los lineamientos establecidos en la Comunicación Interinstitucional de Carácter Confidencial No. 01 del 24 de julio de 2017.

Todas las entidades deben darle a esta materia una relevancia especial en aras de prevenir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios y la consecuente declaratoria de una relación laboral, y actuar en lo correspondiente para proteger el derecho de los trabajadores, de los contratistas y el patrimonio público



PETICIÓN Concurso, requisito de experiencia. ACUERDO El Gobierno Nacional viabilizará la creación de empleos del nivel profesional en las plantas de personal de la Rama Ejecutiva del orden nacional de los sistemas general, especial o específico, en los cuales únicamente se exija título profesional con el fin de viabilizar el ingreso de personas, que ostentando título profesional, no acrediten experiencia laboral de este nivel. El Gobierno Nacional impartirá una directriz a las entidades territoriales para que adopten esta política en sus plantas de personal.

# Otros Temas

1.-El manual de funciones de los cargos

Las actividades contractuales  
Las necesidades del área  
Como se confeccionaron

2.- La Clasificación

Razones objetivas

3.- Las Publicaciones

Han cumplido su cometido

4.- La experiencia Profesional

Profesional  
Profesional relacionada docente

# Equivalencias:

## **1. Para los empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional.**

El Título de postgrado en la modalidad de especialización por:

\*Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o

\*Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo;

ARTÍCULO 2.2.2.5.2. Prohibición de compensar requisitos. Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentados, los grados, títulos, licencias, matrículas o autorizaciones previstas en las normas sobre la materia no podrán compensarse por experiencia u otras calidades, salvo cuando la ley así lo establezca.

“En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo [2.2.2.2.4](#) del Decreto 1083 de 2015, le corresponden funciones del nivel técnico, que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología; lo que significa en criterio de esta Dirección Jurídica, que aunque dicho servidor cuente con título de estudios profesionales, la experiencia adquirida en el ejercicio del cargo del nivel técnico al cual se refiere, no tiene la connotación de experiencia profesional, por lo que no se podrá tener en cuenta para el cumplimiento del requisito de experiencia profesional que se exige para el cargo”



**Corpocaldas**  
Corporación Autónoma Regional de Caldas

**Gracias**