



FUNCIÓN PÚBLICA

Abecé

**Del plan de formalización
laboral para la administración
pública en equidad**

Bogotá, D.C. febrero de 2023 V1



César Augusto Manrique Soacha

Director

Elaborado por:

Oficina Asesora de Comunicaciones

Editorial

Oficina Asesora de Comunicaciones

Diseño y Diagramación

César Augusto Arciniegas Beltrán

Oficina Asesora de Comunicaciones

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

Febrero de 2023



1. ¿Por qué es necesario hacer un plan de formalización laboral?

El país debe avanzar en la dignificación del empleo público y la manera más eficiente de hacerlo es a través de la vinculación laboral formal del talento humano que trabaja en el Estado.

En las últimas tres décadas se ha abusado del uso de la figura de contratos de prestación de servicios para realizar labores permanentes en las entidades públicas, cuando esta figura está concebida para casos excepcionales: labores específicas y especializadas, que son por un periodo establecido de tiempo, no hacen parte de la misionalidad de la entidad y para las que la entidad no cuenta con ningún servidor ni servidora en la planta con la capacidad para ejecutarlas.

También es importante destacar que este proceso es de doble vía, pues beneficia tanto al talento humano como a las entidades. Por una parte, les permite a las entidades realizar sus labores misionales y permanentes a través de sus servidoras y servidores públicos, sin depender de contratos, lo que se ve reflejado en una mejor prestación del servicio para los colombianos y colombianas. Por otra parte, al ser formalizadas las funciones que anteriormente se contrataban por prestación de servicios, el talento humano cuenta con todas las prestaciones de Ley establecidas para un contrato laboral como salud, pensión, vacaciones, etc...

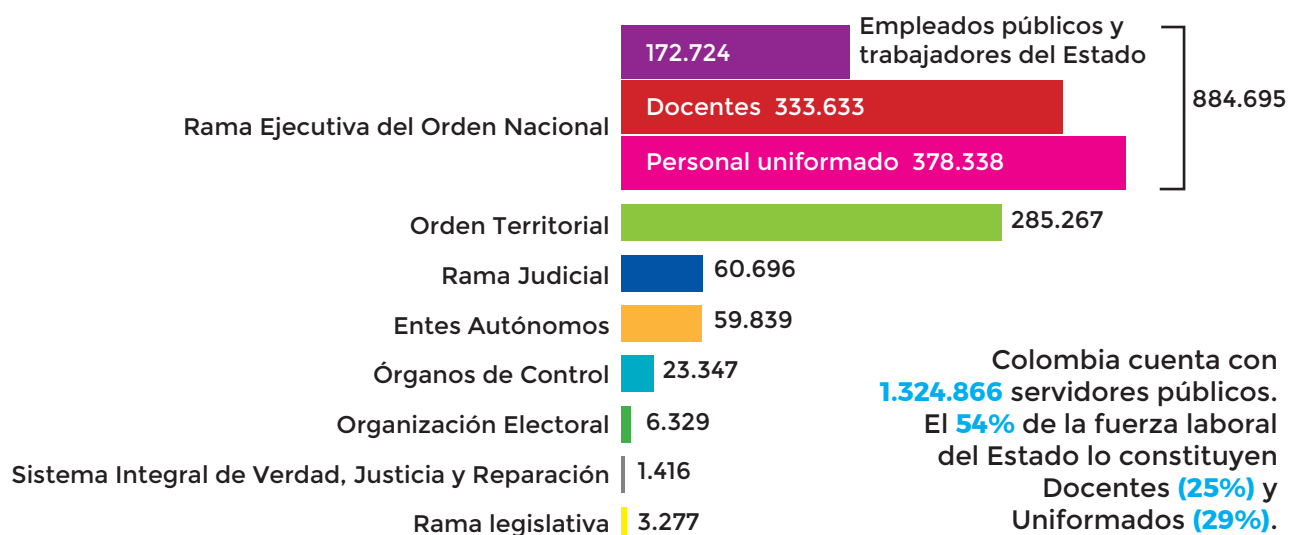
Caracterización del Servicio Público en Colombia

2. ¿Cuántos servidores públicos hay en Colombia?

Colombia cuenta con 1.324.866 servidoras y servidores públicos en todas las entidades públicas del país. De estos, 378.338 corresponden a personal uniformado (Policía y Fuerzas Armadas) y 333.633 son docentes, que sumados comprenden el 54% de las servidoras y servidores públicos de Colombia.

En la Rama Ejecutiva, las entidades del orden nacional cuentan con 172.724 servidoras y servidores públicos y las del orden territorial con 285.267. Por su parte, la Rama Judicial cuenta con 60.696 y la Rama Legislativa con 3.277. Los demás servidores y servidoras se encuentran en Entes Autónomos, Órganos de Control, Organización Electoral y el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición, como se ve en la tabla a continuación (Información con corte a 31 de diciembre de 2022).

Distribución de las plantas de personal de los servidores en Colombia



Fecha de actualización 31 de diciembre de 2022

3. ¿De los 1,3 millones de servidoras públicos, cuántas son mujeres?

Del total de servidores públicos en el país, el 52% corresponde a mujeres y el 48% a hombres.

4. ¿Cuántas entidades públicas hay en el país?

En total, el **Estado colombiano cuenta con 5.140 entidades** públicas. Solamente la Rama Ejecutiva cuenta con 3.871 entidades, de las cuales 197 corresponden al orden nacional y 3.674 al orden territorial.

Contratos de prestación de servicios

5. ¿Cuántos contratos de prestación de servicios había en el Estado para la vigencia 2022?

Lo primero que se debe aclarar es que los contratistas del Estado no son servidoras ni servidores públicos y no tienen una relación de carácter laboral con las entidades, por lo que dicha relación no se rige por el derecho laboral. La vinculación es de carácter civil entre un particular y una entidad pública, y es Colombia Compra Eficiente quien tiene competencias para vigilar y hacer seguimiento a la contratación pública.

Según el estudio de línea base realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en septiembre de 2022 para recoger información propia sobre el número de contratos de prestación de servicios en el Estado, **para la vigencia 2022 se suscribieron 911.440 contratos** de prestación de servicios con personas naturales y jurídicas, de los cuales **573.758 correspondían a entidades del orden territorial y 337.682 a entidades del orden nacional.**

6. ¿Cuáles son las entidades públicas que tienen más contratos de prestación de servicios?

Según la información administrada por Función Pública, en 2022 las entidades que suscribieron el mayor número de contratos de prestación de servicios fueron:

Orden Nacional:

- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (31.380)
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (6.021)
- Universidad Nacional de Colombia (5.841)

Orden Territorial:

- Alcaldía de Santiago de Cali (9.375)
- Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá (6.600)
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente de Bogotá (5.171)

7. ¿Hay riesgo de que los contratistas demanden al Estado?

Las demandas por contratos realidad por parte de contratistas es un riesgo que actualmente tiene el Estado. Según información de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado presentada con corte a septiembre de 2022, el Estado contaba con 6.667 procesos activos cuyas pretensiones ascendían a \$1,02 billones de pesos.

Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad

8. ¿Cómo se va a implementar el plan de formalización laboral?

Desde Función Pública les hemos dado los lineamientos a las entidades públicas del orden nacional y territorial para que implementen de manera gradual y responsable el plan de formalización laboral.

El objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio.

Para ello, cada entidad, dentro de su autonomía, debe hacer un estudio de cargas laborales y establecer los recursos de talento humano que necesite.

Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave: **primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad; segundo, ampliación de plantas globales; y tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanencia.** Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la Ley.

Para la provisión de los cargos creados en plantas temporales, primero las entidades deberán revisar si hay listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil con personas que cumplan con el perfil requerido. Luego deben revisar si en la planta existente hay un servidor o servidora de carrera con un grado menor al cargo creado en planta temporal que pueda ocupar dicho perfil. En caso de que no se pueda ocupar el perfil con los mecanismos anteriormente descritos, cada entidad podrá proveer los cargos creados a partir de convocatorias públicas basadas en el mérito y la equidad.

9. **¿Cómo funciona la figura de planta temporal?**

Las plantas temporales son una figura reglada por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, dentro de las cuales se crean cargos temporales previstos para el cumplimiento de tareas específicas por un periodo determinado de tiempo. En este sentido, la creación de la planta temporal responde a una necesidad o proyecto de la entidad que requiere talento humano. Aquí es importante señalar que bajo la figura de planta temporal se protegen los derechos laborales de los empleados nombrados en dicha planta y cuentan con todas las prestaciones de Ley.

Sobre la continuidad de la planta, una vez cumplidos los plazos establecidos, se debe analizar las necesidades de servicio de la entidad para confirmar si existe la necesidad de nuevas funciones temporales asignadas a una nueva planta de este tipo que cumpla con la normativa expuesta previamente, o si esta ya no es necesaria.

Dentro del Plan Nacional de Formalización Laboral en Equidad, se plantea la creación de dichas plantas con criterios meritocráticos, para la disminución de los riesgos jurídicos en cada entidad.

10. **¿Los contratistas pueden pasar de manera automática a conformar las plantas temporales?**

No. Las entidades tienen la facultad de adelantar convocatorias de carácter meritocrático para proveer los cargos creados en las plantas temporales, en las cuales podrán participar los contratistas, pero no hay un paso automático. Sin embargo, para que dichas convocatorias se realicen, cada institución deberá demostrar que los cargos creados no pudieron ser cubiertos por servidores de carrera o candidatos de listas de elegibles, según la norma legal vigente.

11. ¿Cuál es el plazo para realizar el plan de formalización laboral?

El plan Nacional de Formalización Laboral de la Administración Pública en Equidad es un proceso gradual y escalonado que se realizará a lo largo del cuatrienio. El periodo de cuatro meses que se mencionó en la Circular Conjunta 100-005 de 2022 hace referencia al tiempo que tienen las entidades para realizar los estudios técnicos de cargas laborales que les ayuden a identificar cuántos son las servidoras y servidores públicos que necesita para operar. Acorde a dicha necesidad y los recursos disponibles de cada entidad, estas deberán establecer su cronograma para implementar el plan de formalización.

12. ¿Van a desaparecer los contratos de prestación de servicios en Estado?

Con el Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad se busca formalizar aquellos contratos que prestan actividades permanentes y misionales, y que por su naturaleza no corresponden a la figura de prestación de servicios. Sin embargo, actividades de asesoría, consultoría y desarrollo de software, entre otros, que corresponden a proyectos específicos y cuyo objeto no es misional ni permanente, como lo establece la Ley, podrán contratarse bajo la figura de prestación de servicios.

13. ¿Cuál será el costo de la formalización laboral para la vigencia 2023?

El objetivo de **la formalización laboral para la vigencia 2023 es que se haga sin costo fiscal**, es decir, con los recursos que las entidades ya tienen asignados. En este sentido, las entidades deben hacer un ejercicio de optimización de dichos recursos y, según su capacidad presupuestal, adelantar el proceso de formalización con el dinero anteriormente utilizados para contratación por prestación de servicios.

14. ¿Cuántos cargos nuevos se van a crear en el Estado?

De acuerdo con los estudios técnicos que las entidades realicen, cada una está en libertad de determinar los perfiles que necesita para cumplir con sus labores misionales y permanentes, y bajo qué figura crea los cargos requeridos. En este sentido, la creación de cargos nuevos en plantas globales y de plantas temporales está sujeta a las necesidades particulares de cada entidad.

15. ¿Cómo se calcula el salario de los cargos creados?

Según el grado de cada cargo creado, la remuneración estará sujeta al escalafón salarial vigente de cada entidad, delimitado por el decreto salarial que la rige.

16. ¿Las entidades públicas deberán valerse de las empresas temporales de servicio para contratar?

Las entidades no se verán obligadas a la utilización de empresas temporales para contratar personal, los mecanismos de formalización son los descritos anteriormente y buscan vincular el talento humano al servicio público.

17. ¿El plan de formalización laboral tendrá algún impacto en los concursos de mérito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC?

En cuanto a los concursos de mérito para el ingreso y ascenso en la carrera administrativa, es competencia de la CNSC y dicha entidad continuará realizándolos. Para los procesos de ingreso a las plantas temporales, cada entidad tiene autonomía para diseñar e implementar su propio mecanismo bajo criterios de meritocracia y equidad.

18. ¿Este plan busca prevenir el uso de los contratos de prestación de servicio como favores políticos?

Por un lado, la formalización laboral les permitirá a las entidades públicas contar con una planta de servidores públicos ajustada a sus necesidades, para poder prestar sus servicios sin depender de particulares. Esto también permitirá optimizar y racionalizar el uso de los recursos públicos. Además, con los criterios de mérito y equidad, se busca que las personas que trabajen con el Estado lo hagan gracias a sus capacidades y no a conexiones personales o favores políticos.

19. ¿En qué consiste el enfoque de equidad que tiene el plan de formalización laboral?

De acuerdo con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-005 de 2022 relacionada con los lineamientos del Plan de formalización laboral para la Administración Pública en Equidad expedida por este Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, estableció lo siguiente:

“(…) Cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad; incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de las Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal”.

En consecuencia, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, en el marco del plan de formalización de la Administración Pública en Equidad, se deberán tener cuenta los porcentajes antes mencionados para la vinculación de los jóvenes entre los 18 y 28 años, personas en condición de discapacidad y otras poblaciones vulnerables.

Gracias por su difusión

Abecé

Del plan de formalización laboral para la administración pública en equidad