



* 2 0 2 3 3 0 0 1 2 0 2 0 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20233000120201

Fecha: 23/03/2023 05:37:37 p.m.

Bogotá D.C.

Señora
KATHERINE RODRIGUEZ CAMPOS
Contratista
Oficina Asesora de Planeación Institucional
Empresa Férrea Regional
carol.bolivar@efr-cundinamarca.gov.co
Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Plan de previsión de Talento Humano
en Empresas Industriales y Comerciales del Estado
Radicado No.: 20232060130262 del 28/02/2023

Reciba un cordial saludo, señora Katherine

Reciba un cordial saludo. En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita: «(...) concepto de aplicabilidad del Plan de Previsión de Recursos Humanos, toda vez que la entidad es Industrial y Comercial del estado del ente territorial y dentro de su planta de personal no cuenta con empleos de carrera administrativa (...)» Al respecto, me permito informarle lo siguiente:

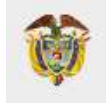
En primer lugar, es necesario hacer referencia al inciso segundo del artículo 5° del Decreto Ley 3135 de 1968¹, que establece:

“Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”. (Subrayado fuera de texto)

Esta disposición es concordante con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015² que dispone:

¹ Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

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



“ARTÍCULO 2.2.30.1.1 Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral”.

En síntesis, las personas que prestan sus servicios en empresas industriales y comerciales del Estado tienen la condición de trabajadores oficiales, con excepción de aquellos cargos de dirección y confianza, cuya naturaleza será la de empleados públicos, de acuerdo con las normas de creación de dichas empresas.

En segundo lugar, los artículos 3 y 4 de la Ley 909 de 2004³ determinan su campo de aplicación y se enfocan concretamente en empleos públicos de las diferentes ramas del poder público, organismos de control y demás entes autónomos, cuya provisión se haga a través del mérito.

Finalmente, esta misma Ley establece lo siguiente en relación con los planes de previsión del talento humano:

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

En este sentido, como los trabajadores oficiales no se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004 y los servidores de esta naturaleza constituyen una mayoría en las empresas industriales y comerciales del Estado, éstas no estarían en la obligación de

³ *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*



elaborar el plan de previsión de talento humano, debido a que este documento tiene como propósito definir aquellos empleos que son requeridos en la entidad para que pueda desempeñar adecuadamente sus funciones y el mecanismo mediante el cual se proveerían tales cargos.

Sin embargo, se les recomienda a las empresas industriales y comerciales del Estado y demás entidades en las que predominen los trabajadores oficiales en su planta de personal, contar con una metodología para definir sus necesidades de personal, en cantidad (número de trabajadores) y en calidad (perfiles de los cargos), que les permita tener un panorama más claro de qué tipo de colaboradores necesitan y si cuentan con los recursos para proveerlos.

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Proyectó: Giovanni Orlando Gil Lugo
Revisó: Maritza De Guzmán / Yvonne Villarreal

11402.8.2