



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20263000041831

Fecha: 30/01/2026 10:23:33 a.m.

Bogotá D.C.

Doctora
NUBIA ESPERANZA PRIETO
Dirección Administrativa y Financiera
Empresa Férrea Regional
nubia.prieto@efr-cundinamarca.gov.co
Ciudad

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión Recursos Humanos.

Radicado No.: 20262060032982 del 19/01/2026

Reciba un cordial saludo, por parte de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita: «(...) emitir un concepto de elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan anual de vacantes, en un solo documento, y la aplicabilidad de los mismos, 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 pero sí de libre nombramiento y remoción así: Libre nombramiento y remoción: 18 personas - Trabajadores oficiales: 48 personal.». Al respecto, me permito manifestar 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:

“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.”

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.”

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.

Esta misma Ley prevé con relación al *Plan Anual de Vacantes* y el *Plan de Previsión de Recursos Humanos*, lo siguiente:

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

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”.

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

En conclusión, y dando respuesta a su consulta, como los trabajadores oficiales no están cubiertos en el 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 elaborar el *Plan Anual de Vacantes* debido a que este tiene como propósito: Identificar el número de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa; y 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, respectivamente.

Ahora bien, respecto al Plan de Previsión de Recursos Humanos, se recomienda a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y demás entidades en las que predominen los trabajadores oficiales en su planta de personal, que teniendo en cuenta que es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos, 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 personal necesitan y si cuentan con los recursos para proveerlos. Lo anterior, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal de acuerdo con las prioridades de la entidad.

Finalmente, me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo”, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Atentamente,



FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Datos de quien Proyectó	Marianela Bravo Valencia - DEP
Datos de quien Revisó	Yvonne Liliana Villarreal G.- DEP
Datos de Vo.Bo.	Yvonne Liliana Villarreal G.- DEP
Código TRD	11402.8.2