**1. OBJETIVO**

El Decreto tiene como objetivo modificar la planta de personal de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, con el fin de adaptarla al nuevo modelo de operación interno que se deriva del proceso de rediseño organizacional, atendiendo los lineamientos de austeridad y transparencia en el gasto público del Distrito.

**2. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA Y DE CONVENIENCIA**

La modificación de la planta de persona de la Secretaría, se sustenta en las motivaciones de que trata el Artículo 2.2.12.2 del decreto 1083 de 2015, en el cual se entiende que la modificación de una planta de empleos debe estar 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, por:

1. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
2. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
3. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
4. *Racionalización del gasto público.*
5. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

De acuerdo con el nuevo modelo de operación interno propuesto para la estructura de la Secretaría, es necesario suprimir y crear los cargos que se indican a continuación, con el fin de implementar el rediseño interno.

**Supresión de cargos**

De acuerdo con las necesidades del servicio y en concordancia con la medición de cargas laborales, a nivel de planta de personal la SCRD ha considerado realizar la supresión de ocho (8) cargos de la planta actual para fortalecer y mejorar, a través de la creación de nuevos cargos, los procesos misionales y estratégicos de la Entidad, los cargos a suprimir son.

**Despacho de la Secretaría**

| **Denominación** | **Número de cargos** | **Observaciones** |
| --- | --- | --- |
| Asesor 105  Grado 05 | 2 (dos) | Son cargos de libre nombramiento y remoción. En la actualidad estos cargos desempeñan funciones en el despacho del Secretario con los siguientes propósitos principales   * En la actualidad el asesor 105-05 desarrolla funciones en el despacho del Secretario de orientación y asesoría en temas transversales sectoriales, entre los cuales se encuentran la gestión de la economía cultural y creativa. Inicialmente un asesor lideró el proceso porque se trataba de un proyecto especial, que durante los últimos cuatro años ha tomado visibilidad dentro de la política cultural tanto a nivel nacional como en el Distrito. La vocación de permanencia y la expedición de la política Distrital de economía cultura y creativa 2019-2038, de la cual es líder la SDCR, traslada la necesidad del servicio a la creación de una dependencia desde la cual se pueda liderar de forma continua y con un equipo técnico especializado las metas, proyectos, programas y objetivos asociados al fomento, implementación y coordinación institucional en asuntos de economía cultura y creativa. * -Asesorar la Secretaría en la formulación, seguimiento y evaluación de la política pública distrital Deporte, Recreación, Actividad Física, Parques, Escenarios y Equipamientos Recreativos y Deportivos, conforme al Plan Distrital de Desarrollo y las políticas institucionales. Estas actividades se desarrollan desde la Subsecretaría de Gobernanza y se ejecutan bajo la articulación de sus Direcciones, así que no es necesario contar con un rol específico en la materia. |
| Asesor 105  Grado 04 | 1 (uno) | Cargo de libre nombramiento y remoción. Es un asesor cuyo propósito principal es “Asesorar a la Secretaría en la formulación, implementación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos del Sector Cultura, Recreación y Deporte conforme a los objetivos y metas institucionales”, y dentro de sus funciones tiene un rol de acompañamiento jurídico como representación judicial y temas de regulación. Este rol específico de asesor no se requiere porque corresponde a funciones de la Oficina Asesora Jurídica. |

**Planta Global**

| **Denominación** | **Número de cargos** | **Observaciones** |
| --- | --- | --- |
| Director Técnico 009 Grado 08 | 2 (dos) | Cargos de libre nombramiento y remoción. Se suprime porque las dependencias cambian en la estructura. i) Dirección de Cultura Ciudadana que se transforma en Subsecretaría Distrital de Cultura Ciudadana y ii) Dirección de Planeación que se transforma en la Oficina Asesora de Planeación. |
| Subdirector Técnico 0698 Grado 06 | 1 (uno) | Cargo de libre nombramiento y remoción. Es el actual Subdirector del Observatorio de Culturas, el cargo se transforma en Director Técnico para la nueva Dirección de Observatorio cultural y gestión del conocimiento cultural. |
| Profesional Especializado 222 Grado 32 | 1 (uno) | El propósito principal del empleo “Administrar, controlar y realizar seguimiento a aspectos administrativos y financieros que requieran la gestión de políticas, planes, programas y proyectos en arte, cultura y patrimonio, de conformidad con los procedimientos internos”, son funciones que realiza la Dirección Corporativa en su área financiera, y por tanto no se tiene suficiente carga laboral para que sea un grado 32.  También se revisaron los contratos de prestación de servicios de la Dirección y no se encontró ningún contratista con objeto del contrato que se relacione con manejo financiero de esta Dirección. |
| Auxiliar Administrativo 407 Grado 14 | 1 (uno) | Cargo de carrera administrativa. Se encuentra en vacancia definitiva, actualmente no está reportado en la Oferta Pública de Empleos. Funcionalmente ubicado en el grupo de recursos físicos de la Dirección Corporativa.  En la actualidad el proceso no tiene contratistas para suplir esta necesidad. El 23 % de la planta es del nivel asistencial, siendo la Dirección Corporativa la que cuenta con el mayor número de funcionarios de este nivel, en total 15 empleos que por carga laboral se propone su supresión; además esta supresión favorece aumentar el nivel profesional, al crearse el profesional grado 01. |

Es de resaltar que la reforma no afecta a personal con derechos de carrera administrativa, ni a personal vinculado bajo provisionalidad, y que los cargos a suprimir permiten reorganizar mejor la operación interna sin reducir la planta de personal.

**Cargos a crear**

Los cargos a crear se sustentan en la reorganización de funciones o en la creación de dependencias para fortalecer la formulación y evaluación de políticas de cultura, recreación y deporte, los siete (7) cargos a crear están orientados para.

**Despacho de la Secretaría**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Denominación** | **Número de cargos** | **Observaciones** |
| Asesor 105 Grado 07 | 1 (uno) | Brindar asesoramiento transversal al proceso de formulación de política pública. |

**Planta Global**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Denominación** | **Número de cargos** | **Observaciones** |
| Subsecretario de Despacho 045 Grado 08 | 1 (uno) | Se crea para dirigir la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento. |
| Director Técnico 009 Grado 06 | 2 (dos) | Lideran las áreas de Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural, y la Dirección Economía y Estudios y Política |
| Jefe de Oficina 009 Grado 06 | 1 (uno) | Dirige la Oficina de Tecnologías de la Información |
| Jefe de Oficina Asesora de Planeación 115 Grado 08 | 1 (uno) | Dirige la Oficina Asesora de Planeación |
| Profesional Universitario 219 Grado 01 | 1 (uno) | Soporte a procesos de la Dirección Economía y Estudios y Política con características de primer empleo. |

En atención al artículo 14 de la Ley 1780 de 2016, por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones, se crea un profesional de primer empleo que no requiere experiencia profesional.

Desde el punto de vista financiero, la reforma se realiza a costo cero, es decir sin aumentar el gasto de personal actual de la Secretaría, como se muestra a continuación.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargos a suprimir** | | | | |
| **Denominación del empleo** | **Código** | **Grado** | **No. de Cargos** | **Asignación Básica Mensual\*** |
| **NIVEL DIRECTIVO** |  |  |  |  |
| Director Técnico | 009 | 08 | 2 | 7.888.930 |
| Subdirector Técnico | 068 | 06 | 1 | 6.426.390 |
| **NIVEL ASESOR** |  |  |  |  |
| Asesor | 105 | 05 | 2 | 5.763.134 |
| Asesor | 105 | 04 | 1 | 5.221.946 |
| **NIVEL PROFESIONAL** |  |  |  |  |
| Profesional Especializado | 222 | 32 | 1 | 6.426.390 |
| **NIVEL TÉCNICO** |  |  |  |  |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 14 | 1 | 1.926.803 |
| **TOTAL CARGOS** |  |  | **8** |  |
| **FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO\*** | | | | **$1.394.859.209** |
| **VALOR CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA** | | | | **$428.451.765** |
| **VALOR REMUNERACIÓN NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL** | | | | **$19.711.026** |
| **TOTAL COSTO\*** | | | | **$1.843.022.000** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargos a crear** | | | | |
| **Denominación del empleo** | **Código** | **Grado** | **No. de Cargos** | **Asignación Básica Mensual\*** |
| **NIVEL DIRECTIVO** |  |  |  |  |
| Subsecretario de Despacho | 045 | 08 | 1 | 7.888.930 |
| Director Técnico | 009 | 06 | 2 | 6.426.390 |
| Jefe de Oficina | 006 | 06 | 1 | 6.426.390 |
| **NIVEL ASESOR** |  |  |  |  |
| Jefe de Oficina Asesora | 115 | 08 | 1 | 7.888.930 |
| Asesor | 105 | 07 | 1 | 7.042.273 |
| **NIVEL PROFESIONAL** |  |  |  |  |
| Profesional Universitario | 219 | 01 | 1 | 2.467.738 |
| **TOTAL CARGOS** |  |  | **7** |  |
| **FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO\*** | | | | **$1.394.749.589** |
| **VALOR CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA** | | | | **$425.080.108** |
| **VALOR REMUNERACIÓN NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL** | | | | **$18.569.303** |
| **TOTAL COSTO\*** | | | | **$1.838.399.000** |

En suma, después de las supresiones y creaciones, la planta de empleos de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte quedará conformada de la siguiente manera:

**Despacho de la Secretaría**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **Número de empleos** |
| **Nivel Directivo** | | | |
| Secretario de Despacho | 020 | 09 | 1 (uno) |
| **Nivel Asesor** | | | |
| Asesor | 105 | 07 | 1 (uno) |
| Asesor | 105 | 05 | 2 (dos) |
| Asesor | 105 | 04 | 2 (dos) |

**Planta Global**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nivel Directivo** | | | | | | |
| **Denominación** | | **Código** | | **Grado** | | **Número de empleos** |
| Subsecretario de Despacho | | 045 | | 08 | | 2 (dos) |
| Director Técnico | | 009 | | 08 | | 3 (tres) |
| Director Técnico | | 009 | | 06 | | 5 (cinco) |
| Subdirector Técnico | | 068 | | 06 | | 2 (dos) |
| Jefe de Oficina | | 006 | | 06 | | 1 (uno) |
| Jefe de Oficina | | 006 | | 05 | | 2 (dos) |
| **Nivel Asesor** | | | | | | |
| Jefe de Oficina Asesora de Planeación | | 115 | | 08 | | 1 (uno) |
| Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones | | 115 | | 07 | | 1(uno) |
| Jefe de Oficina Asesora de Jurídica | | 115 | | 07 | | 1 (uno) |
| **Nivel Profesional** | | | | | | |
| Profesional Especializado | | 222 | | 32 | | 4 (cuatro) |
| Profesional Especializado | | 222 | | 26 | | 7 (siete) |
| Profesional Especializado | | 222 | | 22 | | 4 (cuatro) |
| Almacenista General | | 215 | | 22 | | 1 (uno) |
| Profesional Especializado | | 222 | | 21 | | 2 (dos) |
| Profesional Especializado | | 222 | | 19 | | 52 (cincuenta y dos) |
| Profesional Universitario | | 219 | | 18 | | 1 (uno) |
| Profesional Universitario | | 219 | | 12 | | 12 (doce) |
| Profesional Universitario | | 219 | | 10 | | 3 (tres) |
| Profesional Universitario | | 219 | | 07 | | 7 (siete) |
| Profesional Universitario | | 219 | | 01 | | 8 (ocho) |
| **Nivel Técnico** | | | | | | |
| Técnico Operativo | 314 | | 22 | | 1 (uno) | |
| Técnico Operativo | 314 | | 16 | | 1 (uno) | |
| **Nivel Asistencial** | | | | | | |
| Auxiliar Administrativo | 407 | | 27 | | 6 (seis) | |
| Auxiliar Administrativo | 407 | | 23 | | 2 (dos) | |
| Auxiliar Administrativo | 407 | | 22 | | 13 (trece) | |
| Auxiliar Administrativo | 407 | | 19 | | 1 (uno) | |
| Auxiliar Administrativo | 407 | | 17 | | 9 (nueve) | |
| Auxiliar de Servicios Generales | 470 | | 14 | | 4 (cuatro) | |
| Auxiliar de Servicios Generales | 470 | | 05 | | 1 (uno) | |
| Conductor Mecánico | 482 | | 14 | | 1 (uno) | |
| Total planta de empleos |  | |  | | 164 (Ciento sesenta y cuatro) | |

1. **COMPETENCIAS DEL ALCALDE MAYOR**
   1. **Constitución Política de Colombia**

***“Artículo 315.*** *Son atribuciones del Alcalde:*

*1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo.*

*7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.*

**3.2 Decreto Ley 1421 de 1993**

***“Artículo. - 38.*** *Atribuciones. Son atribuciones del Alcalde Mayor (…)”.*

*9ª Crear, suprimir o fusionar los empleos de la administración central, señalarles sus funciones especiales y determinar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. Con base en esta facultad, no podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.*

En observancia de las disposiciones señaladas, la señora Alcaldesa Mayor cuenta con la potestad para expedir el Decreto que se pone a consideración.

1. **JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA**

La modificación de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, tiene fundamento en los siguientes preceptos normativos para rediseños institucionales y ajustes en a las plantas de personal.

* 1. **Decreto Nacional 1083 de 2015**

**Artículo. 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos.** Las reformas de las plantas 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.
   1. **Decreto Nacional 785 de 2005**

Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

* 1. **Acuerdo Distrital 199 de 2005**

**Artículo 6.** Para todas las Entidades y Organismos Distritales, el establecimiento o modificación de las plantas de empleos permanentes o temporales, estructuras organizacionales, vinculación de supernumerarios, deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

**Parágrafo.** El establecimiento o adopción de las escalas salariales o su modificación por parte de las Juntas Directivas de las entidades pertenecientes al Sector Descentralizado, deberán contar con el Concepto Técnico favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

**Artículo 7**. Los manuales específicos de funciones y competencias laborales correspondientes a los empleos de las dependencias del Sector Central de la Administración requerirán para su validez la refrendación por parte del Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. En todas las demás Entidades, para su aprobación por parte de la autoridad competente, será necesario el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

* 1. **Acuerdo Distrital 257 de 2006 – Concejo de Bogotá**

Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones.

* 1. **Decreto Distrital 367 de 2014**

Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones.

* 1. **Decreto Nacional 815 de 2018**

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

* 1. **Decreto 1800 de 2019**

Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

**Artículo 1.** Adicionar el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que contendrá el siguiente texto:

**Capítulo 4 - 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:

1. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
2. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
3. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
4. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
5. 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.
6. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

**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.

Es de resaltar que la circular 04 del 31 de enero de 2020, indica que invita a dar cumplimiento con los análisis que plantea del Decreto Nacional 1800 de 2019, con el fin de revisar y actualizar las plantas de personal.

* 1. **Ley 1780 de 2016**

Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

**Artículo 14. Modificación de las plantas de personal.** Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente Ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior. El Departamento Administrativo de la Función Pública fijará los lineamientos y propondrá las modificaciones a la normativa vigente, para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo.

* 1. **Ley 1955 de 2019**

Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

**Artículo 196. Generación de empleo para la población joven del país.** Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su plana de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.

**Parágrafo Primero.** Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

**Parágrafo Segundo.** Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.

**Parágrafo Tercero.** Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

**Parágrafo Cuarto.** Para el cumplimiento en lo consagrado en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

* 1. **Decreto 2365 de 2019**

Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

**Artículo 1.** Adicionar el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, con el siguiente texto:

**Capítulo 5 - Ingreso de los jóvenes al servicio público**

**Artículo 2.2.1.5.1. Objeto.** El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.

**Artículo 2.2.1.5.2. Lineamientos para la modificación de las plantas de personal.** Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.
2. Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con ras equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.
3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.
4. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.
5. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, 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, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.
   1. **Decreto Distrital No. 492 del 15 de agosto de 2019**

Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones

**Artículo 10. Estudios técnicos de rediseño institucional.** Cuando las entidades y organismos planeen adelantar procesos de modificación de estructuras organizacionales y/o plantas de personal que puedan incrementar su presupuesto de gastos de funcionamiento o inversión, previo a la contratación de consultorías para la realización de los estudios técnicos de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, deberán realizar reuniones técnicas con la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda y con el DASCD, para establecer de manera preliminar la viabilidad técnica y financiera de la propuesta de modificación de las plantas de personal. Esto con el fin de evitar la contratación de estudios de rediseño institucional que no se materialicen en actos administrativos de modificación de planta o estructura organizacional.

En todo caso, las entidades y organismos podrán adelantar estudios técnicos de rediseño a través de la conformación de equipos técnicos multidisciplinarios, conformados con personal de su propia planta y, con la asesoría del DASCD.

**Artículo 33. Plantas de personal.** En atención a la regulación del sistema de empleo público previsto en la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones que regulan la materia, en concordancia con los conceptos de viabilidad presupuestal sobre las plantas de personal y sus modificaciones emitidos por la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto, en desarrollo de las normas presupuestales y en lo establecido en la Ley 617 de 2000, las plantas de personal de las entidades y organismos distritales no serán objeto de los planes de austeridad establecidos en el artículo 28 del presente decreto.

* 1. **Circular Externa No. 04 del 31 de enero de 2020 del DACSD**

Asunto: Inicial 2020 / Aplicación Decreto 1800 de 2019

*“(…) Aunque la disposición citada exige que cada dos (2) años se revisen los parámetros señalados, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, requiere a las entidades para que durante el transcurso del primer semestre del año 2020 planifiquen la revisión y evaluación de las plantas de personal y comuniquen la decisión de adelantar los estudios correspondientes con el fin de que el DASCD responda de manera oportuna y planeada frente a las asesorías que conlleven el ejercicio de revisión y/o ajuste de las plantas de personal.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso atender lo previsto en el Artículo 10° del Decreto Distrital 492 de 2019.”*

De acuerdo con los sustentos normativos expuestos es procedente adoptar la modificación en la planta de personal de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.

En consecuencia, se presenta la propuesta normativa para estudio y aprobación.

Cordial saludo,

|  |  |
| --- | --- |
| NIDIA ROCIO VARGAS  Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | Subdirección Técnico Jurídica  Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital |
| NICOLÁS FRANCISCO MONTERO DOMÍNGUEZ  Secretario Distrital de Cultura, Recreación y Deporte | JUAN MANUEL VARGAS AYALA  Jefe Oficina Asesora de Jurídica - SCRD |

Proyectó: Erika Alexandra Morales Vásquez

Revisó:

Aprobó: