

**Parágrafo 4º.** En caso de que el proyecto de inversión se encuentre cofinanciado con otros recursos del Sistema General de Regalías deberá cumplir con lo definido por la Comisión Rectora.

**Parágrafo 5º.** En el evento en que la entidad territorial, posterior a la etapa de viabilidad y registro y antes del cierre del proyecto de inversión, identifique que requiere recursos adicionales, estos deberán corresponder a fuentes de financiación diferentes al 5% del mayor recaudo.

**Artículo 1.2.14.2.2. Aplicación de las normas del Sistema General de Regalías.** Los proyectos de inversión de los que trata el presente Título deberán cumplir con las normas que regulan el ciclo de los proyectos de inversión definidas en la Ley 2056 de 2020, lo dispuesto en el presente Decreto y las demás normas que rigen el Sistema General de Regalías.

La ejecución de proyectos de inversión de que trata este artículo se adelantará con estricta sujeción al régimen presupuestal definido en la Ley 2056 de 2020 y al de contratación pública. El ejecutor será el ordenador del gasto y garantizará la correcta ejecución de los recursos asignados al proyecto de inversión, así como el suministro y registro de la información requerida por el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Control.

**Artículo 1.2.14.2.3. Disposiciones transitorias para la viabilización, priorización y aprobación de los proyectos de inversión cofinanciados.** Entre tanto la Comisión Rectora del Sistema General de Regalías define la instancia o entidad que viabiliza los proyectos de inversión cofinanciados con los recursos del 5% de mayor recaudo, el concepto de viabilidad será emitido de conformidad con el literal b) del artículo 1.2.14.2.1 del presente Decreto, salvo cuando dentro de las Asignaciones se encuentren aquellas donde la viabilidad sea responsabilidad de los OCAD Paz y CTel, en estos casos se deberá atender lo dispuesto en el artículo 4.1.1.6 del Acuerdo Único del SGR.

Para la priorización y aprobación de los proyectos de inversión cofinanciados con otras Asignaciones del SGR, el Ministerio o Departamento Administrativo líder de la convocatoria deberá ser el primero en realizarla y continuarán las demás entidades o instancias competentes de acuerdo con el valor de recursos de cofinanciación aportados, iniciando por quien deba aprobar la fuente SGR con mayor porcentaje”.

Artículo 2º. Adiciónese el artículo 2.1.1.2.17 al Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto número 1821 de 2020, Único Reglamentario del Sistema General de Regalías, así:

**“Artículo 2.1.1.2.17. Comunicación del recaudo corriente no aforado en las Instrucciones de Abono a Cuenta.** Mientras se define el mayor recaudo del SGR al que hace referencia el inciso II del artículo 361 de la Constitución Política; el recaudo efectivo de ingresos corrientes que supere el monto incorporado en el presupuesto bienal del SGR, será comunicado por el Departamento Nacional de Planeación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en las Instrucciones de Abono a Cuenta y se cargará en el Sistema de Presupuesto y Giro de Regalías bajo el concepto de recaudo corriente no aforado.

El recaudo corriente no aforado de las Asignaciones diferentes a las Asignaciones Directas del SGR se comunicará de manera agregada.

El recaudo corriente no aforado para las Asignaciones Directas (20%) y las Asignaciones Directas Anticipadas (5%) continuará informándose por beneficiario, conforme al siguiente procedimiento:

1. La Agencia Nacional de Minería y la Agencia Nacional de Hidrocarburos, o quienes hagan sus veces, informarán mensualmente la determinación de Asignaciones Directas por beneficiario al Departamento Nacional de Planeación y al Ministerio de Minas y Energía, a más tardar dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes.

2. El Ministerio de Minas y Energía a más tardar el séptimo (7) día hábil de cada mes, a partir de la determinación de Asignaciones Directas remitida por la Agencia Nacional de Minería y la Agencia Nacional de Hidrocarburos, o quienes hagan sus veces, proporcionará al Departamento Nacional de Planeación, la información consolidada de recaudo corriente y recaudo corriente no aforado por beneficiario de Asignaciones Directas.

3. El Departamento Nacional de Planeación comunicará en la Instrucción de Abono a Cuenta el recaudo corriente y el recaudo corriente no aforado por beneficiario. Este último no hará parte de la caja disponible de dichas entidades hasta que se efectúen los ajustes del anexo de las Asignaciones Directas a los que se refiere el artículo 153 de la Ley 2056 de 2020.

**Parágrafo.** Los rendimientos financieros del recaudo corriente no aforado del SGR se distribuirán de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del parágrafo 7º transitorio del artículo 361 de la Constitución Política. Los recursos que se determinen como rendimientos financieros de Asignaciones Directas se distribuirán e incorporarán conforme al numeral 3 del artículo 152 de la Ley 2056 de 2020”.

Artículo 3º. Adecuación de Banco de Proyectos del Sistema General de Regalías o aplicativo dispuesto por el DNP. El Banco de Proyectos de Inversión del SGR o aplicativo dispuesto por el Departamento Nacional de Planeación deberá ser ajustado en un término de dos (2) meses contados a partir de la publicación del presente decreto.

Artículo 4º. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona el Título 14 a la Parte 2 del Libro 1 y el artículo 2.1.1.2.17 al Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto número 1821 de 2020, Único Reglamentario del Sistema General de Regalías.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 27 de diciembre de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público (e),

Jairo Alonso Bautista.

El Ministro de Minas y Energía,

Ómar Andrés Camacho Morales.

El Director del Departamento Nacional de Planeación,

Alexánder López Maya.

## DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

### DECRETOS

#### DECRETO NÚMERO 1604 DE 2024

(diciembre 27)

por el cual se autoriza el reconocimiento en dinero de días compensatorios para la presente vigencia fiscal.

El Presidente de la República de Colombia, en desarrollo de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las previstas en la Ley 4ª de 1992,

DECRETA:

Artículo 1º. **Pago de compensatorios en dinero.** Las entidades públicas podrán reconocer y pagar en dinero los días compensatorios que se hubieren causado hasta la fecha de publicación del presente decreto, a favor de cada empleado público, siempre que exista disponibilidad presupuestal y no se afecten los recursos para el pago de horas extras que se vayan a causar en el resto de la presente vigencia.

Artículo 2º. **Vigencia y Derogatoria.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga el Decreto número 2288 de 2023 y demás disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 27 de diciembre de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público (e),

Jairo Alonso Bautista.

El Director (e) del Departamento Administrativo de la Función pública,

Paulo Alberto Molina Bolívar.

#### DECRETO NÚMERO 1605 DE 2024

(diciembre 27)

por medio del cual se adiciona el Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, con el fin de reglamentar parcialmente la Ley 2114 de 2021, en lo relacionado con la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

Que los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, el Convenio 111 de la OIT, así como la jurisprudencia constitucional, establecen un mandato de igualdad entre trabajadores.

Que el artículo 14 de la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006, “por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”, establece que la “(...) responsabilidad parental es un complemento de la patria potestad establecida en la legislación civil. Es además, la obligación inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los niños, las niñas y los adolescentes durante su proceso de formación. Esto incluye la responsabilidad compartida y solidaria del padre y la madre de asegurarse que los niños, las niñas y los adolescentes puedan lograr el máximo nivel de satisfacción de sus derechos (...).”

Que el artículo 2º de la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, ampliando la licencia remunerada de paternidad y creando la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Que el parágrafo 4º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2º de la Ley 2114 de 2021, al regular la licencia parental compartida, estableció que “Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. (...)”.

Que el parágrafo 5º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2º de la Ley 2114 de 2021, indica que la licencia parental flexible de tiempo

parcial consiste en que “La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. (...)”. Y se regirá por las condiciones y requisitos allí señalados.

Que de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, es aplicable para los trabajadores del sector público.

Que la Sentencia de la Corte Constitucional número C-415 del 23 de noviembre de 2022 en la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021 indicó que “(...) la licencia de maternidad y paternidad y por extensión las parentales flexibles y compartidas son un mecanismo de protección integral para la niñez, en desarrollo de los artículos 42, 43, 44 y 45 de la Constitución Política”.

Que la Corte Constitucional en la precitada sentencia C-415 de 2022 dispuso “(...) adoptar una sentencia aditiva, y condicionar el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021, bajo el entendido de que corresponde a las parejas adoptantes del mismo sexo definir por una sola vez, quién de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes”, y en tal sentido, resolvió:

“Declarar EXEQUIBLE el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021 bajo el entendido de que la pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes”.

Que la Corte Constitucional en la Sentencia T-143 del 5 de mayo de 2023, consideró:

“60. La Corte encuentra que el MinSalud fundamentó la negativa del reconocimiento de la prestación en (i) la respuesta del 1° de agosto de 2022 de la EPS Compensar y (ii) en ciertos conceptos técnicos que ha emitido el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esto llevó a una interpretación de la norma en el sentido de excluir a los empleados públicos como beneficiarios de la licencia parental compartida. Esta interpretación es (i) contraria al derecho a la igualdad<sup>1</sup> y (ii) desconoce el contexto normativo de la Ley 2114 de 2021; por las cinco razones que se exponen a continuación.

(...)

62. Segundo, la interpretación del Departamento Administrativo de la Función Pública desconoce el contexto de la norma y es necesario dotar de una interpretación útil al inciso 3 del párrafo 4° del artículo 2° de la Ley 2114 de 2021. (...)

63. El Departamento Administrativo accionado ha afirmado que esta disposición hace referencia a reglamentar la materia para trabajadores oficiales y no para empleados públicos. Sin embargo, el régimen de los trabajadores oficiales se rige por las normas del CST y estas se aplican sin necesidad de reglamentación. Se recuerda que, por tratarse de una relación contractual, el régimen de los trabajadores oficiales no requiere del ejercicio de la potestad reglamentaria. Esta interpretación genera dudas sobre el objetivo del mandato de reglamentación. Si los trabajadores oficiales se rigen por el CST y este no requiere una regulación para su aplicación ¿a qué se refiere el inciso 3° del párrafo 4 del artículo 2° de la Ley 2114 de 2021? De acuerdo con esta lectura, la obligación de reglamentar no tendría una finalidad clara.

64. En este sentido, para dotar de sentido útil a la expresión contenida en la Ley 2114 de 2021, debe entenderse que se refiere a la reglamentación para empleados públicos, sobre los cuales podría llegar a requerirse una regulación adicional. Esta posibilidad, además, no pugna con el derecho a la igualdad de los trabajadores. Como se indicó en las consideraciones de esta sentencia, el artículo 53 de la Constitución no exige que los trabajadores del sector público y privado tengan exactamente el mismo régimen, pero impone el principio de igualdad respecto de ciertos mínimos.

65. Tercero, existen diferentes normas que equiparan las licencias contempladas en el CST para los trabajadores oficiales y los empleados públicos y hacen referencia a las modificaciones que se han realizado al CST, por lo que es claro que la Ley 2114 de 2021 también aplica para los servidores públicos en conjunto, incluyendo los empleados públicos. Tal y como se explicó en los fundamentos número 13 y 14 de esta decisión.

66. Cuarto, en el trámite legislativo de la Ley 2114 de 2021 nada se dijo sobre la exclusión de los empleados públicos. El inciso 3° del párrafo 4° del artículo 2° de la Ley 2114 de 2021 fue incluido desde la presentación del proyecto de ley en el Congreso<sup>2</sup> y no sufrió modificaciones en ninguna etapa del proceso ni se hizo referencia alguna a la exclusión de los empleados públicos. Al respecto, es importante traer a colación el principio general del derecho según el cual cuando la norma no distingue, no le es dado al intérprete

<sup>1</sup> Al respecto se precisa que, si bien la Corte Constitucional ha acudido al juicio integrado de igualdad para resolver tensiones relacionadas con este derecho, en el caso concreto existen razones para no aplicarlo en esta ocasión. Primero, esta metodología no es una obligación del juez constitucional y existen casos donde se concluye un desconocimiento del derecho a la igualdad sin usarla, como es el caso de las sentencias C-171 de 2020 o T-275 de 2022. Segundo, en el presente asunto no existe un objeto de control ni una medida sobre la cual aplicar el juicio. Esto es así porque, a la fecha no se ha expedido la reglamentación de la Ley 2114 de 2021 de la que trata el inciso 3 del párrafo 4° del artículo 2°. De manera que, la exclusión de los empleados públicos de la prestación solo se ha expresado en conceptos no vinculantes del Departamento Administrativo de la Función Pública y en su respuesta ante esta Corporación.

<sup>2</sup> Gaceta del Congreso número 741, Cámara de Representantes.

distinguir<sup>3</sup>. Puesto que la norma únicamente hace una referencia general a la expresión “trabajadores del sector público” y no existen indicios que indiquen su diferenciación, no es posible para el DAFP generar distinciones no previstas en la norma.

67. Quinto, la interpretación del Departamento Administrativo de la Función Pública desconocería las finalidades de la norma. Como se indicó antes, el Congreso expresó tres razones para adoptar la licencia parental compartida: (i) materializar el derecho de los niños a recibir atención de sus padres; (ii) controvertir los estereotipos de género que asocian a la mujer con el trabajo doméstico y le obstaculizan su ingreso al mercado laboral y (iii) lograr un papel más activo en el cuidado por ambos progenitores. (...)

70. Teniendo en cuenta lo anterior, una interpretación que incluya a los empleados públicos es respetuosa del derecho a la igualdad y desarrolla los fines de la Ley 2114 de 2021. En este sentido, tanto el Departamento Administrativo de la Función Pública como el Minsalud deberán tener en cuenta las consideraciones aquí expuestas para establecer las condiciones bajo las cuales los empleados públicos son beneficiarios de la prestación, sin desconocer los mínimos establecidos en la ley. En el mismo sentido, el MinSalud no podrá negar el reconocimiento de la licencia parental compartida con base en la interpretación que excluye a los empleados públicos”.

Que la Corte Constitucional en Sentencia T-143 del 5 de mayo de 2023, instó al Departamento Administrativo de la Función Pública para que expida la regulación referente a la licencia parental compartida aplicable también a los trabajadores del sector público, tal como se establece en el inciso 3° del párrafo 4° del artículo 2° de la Ley 2114 de 2021.

Que igualmente, el párrafo 5° del artículo 2° de la Ley 2114 de 2021, establece que la licencia parental flexible de tiempo parcial, es aplicable también a los trabajadores del sector público.

Que conforme al artículo 2.2.5.5.1 del Decreto número 1083 de 2015 el empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en diferentes situaciones administrativas, incluyendo la licencia.

Que el artículo 2.2.5.5.3 del Decreto número 1083 de 2015 establece los dos tipos de licencias, las no remuneradas y las remuneradas, incluyendo dentro de la segunda categoría a las licencias para actividades deportivas, enfermedad, maternidad, paternidad y luto.

Que de acuerdo con lo anterior se requiere adicionar a las situaciones administrativas que se encuentran compiladas en el Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, conforme con los párrafos 4° y 5° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021, incluyendo la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Que adicionalmente, se hace necesario reglamentar el artículo 236 del Código del Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021, respecto a los empleados públicos, en lo relacionado con los requisitos y condiciones aplicables a la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Que de conformidad con lo establecido en los artículos 3° y 8° de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.1.2.1.14. del Decreto Reglamentario Único 1081 de 2015, el contenido del presente decreto junto con su memoria justificativa fue publicado en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, para conocimiento y posteriores observaciones de la ciudadanía y los grupos de interés a partir del 19 de abril al 4 de mayo de 2024.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. El presente decreto tiene como objeto reglamentar las condiciones y requisitos de la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, para empleados públicos.

Artículo 2°. Adiciónese dos nuevos numerales al artículo 2.2.5.5.3 del Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, así:

“2.6 Licencia parental compartida.

2.7. Licencia parental flexible de tiempo parcial”.

Artículo 3°. Adiciónese los siguientes artículos al Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, en los siguientes términos:

“Artículo 2.2.5.5.57. Licencia parental compartida. Es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, de conformidad con lo establecido en el párrafo 4° del artículo 2°, de la Ley 2114 de 2021, en virtud de la cual los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos dispuestos en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021.

Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

El empleado acompañará a su solicitud de licencia parental compartida, la documentación establecida en el párrafo 4° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021. La solicitud deberá ser remitida al jefe de talento humano o a quien haga sus veces, la cual conferirá la licencia mediante acto administrativo motivado.

<sup>3</sup> La Corte acudió a este principio, por ejemplo, en las sentencias C-087 del 2000 y C-317 del 2012 así como el Auto 057 de 2010.

**Parágrafo.** Corresponde a la pareja adoptante del mismo sexo definir, por una sola vez, quién de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes.

**Artículo 2.2.5.58. Licencia parental flexible de tiempo parcial.** Es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 5° del artículo 2°, de la Ley 2114 de 2021, en virtud de la cual la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos dispuestos en el parágrafo 5° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021.

Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

El empleado acompañará a su solicitud de licencia parental flexible de tiempo parcial, la documentación establecida en el parágrafo 5° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 de 2021. La solicitud deberá ser remitida al jefe de talento humano o a quien haga sus veces, la cual conferirá la licencia mediante acto administrativo motivado.

**Parágrafo.** Corresponde a la pareja adoptante del mismo sexo definir, por una sola vez, quién de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes.

**Artículo 2.2.5.59. Cómputo del tiempo en las licencias parental compartida y parental flexible de tiempo parcial.** El tiempo que dure la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial es computable como tiempo de servicio activo”.

Artículo 4°. *Vigencia y derogatorias.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, y adiciona el Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, y deroga las normas que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado a 27 de diciembre de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública (e),

*Paulo Alberto Molina Bolívar.*

## DECRETO NÚMERO 1606 DE 2024

(diciembre 27)

por el cual se suprimen y se prorrogan unos empleos de la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública creada mediante el Decreto número 1265 de 2023.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 189 numeral 14 de la Constitución Política y el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, y

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, establece en sus numerales 1 y 2 que las entidades públicas podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal, de acuerdo con sus necesidades, empleos de carácter temporal o transitorio. La justificación para su creación debe contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

Que mediante el Decreto número 1265 de 2023, se crearon en la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, ochenta y dos (82) empleos temporales del nivel Profesional, durante el período comprendido entre el 28 de julio y el 31 de diciembre de 2023, los cuales fueron financiados en su totalidad con presupuesto de inversión.

Que mediante el Decreto número 2289 de 2023, se realizó la primera prórroga de la planta temporal para el periodo comprendido entre el 1° de enero hasta el 31 de diciembre de la vigencia 2024.

Que en virtud de lo establecido en el artículo 2.2.1.1.4 del Decreto número 1083 de 2015, el nombramiento en empleos temporales: “(...) deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal (...)”.

Que las necesidades que fundamentaron la creación de los empleos temporales del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Decreto número 1265 de 2023, se mantienen vigentes. No obstante, la presente prórroga debido a las disponibilidades presupuestales se realiza en setenta y seis (76) empleos temporales.

Que serán suprimidos de la planta temporal creada mediante Decreto número 1265 de 2023, seis (6) empleos, los cuales a la fecha se encuentran vacantes de acuerdo con la certificación expedida el día 27 de diciembre de 2024 por el Coordinador del Grupo de Gestión Humana del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que la financiación de los empleos temporales en la planta de personal para la vigencia fiscal 2025, se realizará con recursos de los Proyectos de Inversión: “*Formulación Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional*”, “*Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública nacional*” y “*Formulación Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá*”, los cuales se encuentran inscritos en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional BPIN 202300000000076, BPIN 202300000000137 y BPIN 202300000000136, respectivamente del Departamento Nacional de Planeación.

Que el Departamento Nacional de Planeación a través de la Dirección de Programación de Inversiones Públicas emitió concepto favorable mediante Radicado número 20244321438601 del 20 de diciembre de 2024, para la prórroga de los empleos temporales en el marco de los proyectos de inversión indicados anteriormente.

Que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, emitió concepto favorable para la prórroga de la planta temporal de empleos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Dirección de Desarrollo Organizacional emitió concepto técnico favorable, para la prórroga de la planta temporal desde el 1° de enero hasta el 31 de diciembre de 2025.

Que el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República emitió previo concepto en los términos del artículo 2° del Decreto número 0199 de 2024 para la prórroga de la vigencia de los empleos temporales del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que, en mérito de lo expuesto,

### DECRETA:

Artículo 1°. *Supresión.* Suprimir a partir del 1° de enero de 2025, los siguientes empleos de la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública:

| No. de cargos | Denominación              | Código | Grado |
|---------------|---------------------------|--------|-------|
| Cinco (5)     | Profesional Especializado | 2028   | 18    |
| Uno (1)       | Profesional Universitario | 2044   | 01    |

Artículo 2°. *Prórroga.* Prorrogar la vigencia de los siguientes empleos temporales en el número, denominación, código y grado que se señala a continuación en la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, creados mediante el Decreto número 1265 de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2025:

| No. de cargos      | Denominación              | Código | Grado |
|--------------------|---------------------------|--------|-------|
| 62 (sesenta y dos) | Profesional Especializado | 2028   | 18    |
| 14 (catorce)       | Profesional Universitario | 2044   | 01    |

Parágrafo. Los empleos de carácter temporal cuya vigencia se autoriza prorrogar en el presente artículo, están destinados a cumplir las funciones que dieron lugar a su creación, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.1.1.4 del Decreto número 1083 de 2015 y su provisión estará sujeta a las disposiciones normativas que rigen la materia.

Artículo 3°. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y modifica en lo pertinente el artículo 1° del Decreto número 1265 de 2023.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 27 de diciembre de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público (e),

*Jairo Alonso Bautista.*

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública (e),

*Paulo Alberto Molina Bolívar.*

## UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES

### Consejo Nacional de Estupefacientes

#### RESOLUCIONES

## RESOLUCIÓN NÚMERO 0002 DE 2024

(diciembre 27)

por la cual se aprueba el presupuesto del Fondo para la Rehabilitación, Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado (Frisco) para la vigencia fiscal 2025.

El Consejo Nacional de Estupefacientes, en el marco de las facultades legales que le han sido otorgadas, particularmente las previstas en los artículos 2.5.5.11.1 y 2.5.5.11.6 del Decreto número 1068 de 2015 y,