



Función Pública

Concepto 282831 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000282831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000282831

Fecha: 30/06/2020 05:34:28 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado. Reubicación. PLANTAS DE PERSONAL. Planta Global. Empleo. Asignación de Funciones. Provisión. Provisión del cargo Inspector de Policía Rural, sin el lleno de los requisitos para el ejercicio del cargo. Traslados y/o reubicaciones por necesidad del servicio. Asignación de funciones de un cargo inferior. RAD.: 20202060205302 del 27 de mayo de 2020.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta acerca de la provisión del cargo Inspector de Policía Rural, sin el lleno de los requisitos para el ejercicio del cargo; la procedencia de traslados y/o reubicaciones por necesidad del servicio y la de la asignación de funciones de un cargo inferior; al respecto, me permito dar respuesta a sus preguntas, en el mismo orden en que fueron planteadas:

1. ¿Se puede dar una aplicación diferencial, o que tenga en cuenta los derechos de las comunidades indígenas, para proveer el cargo de Inspector de Policía Rural a pesar de que no se cumpla con el requisito de que trata el parágrafo 3° del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016?

Inicialmente, es preciso hacer referencia al marco normativo sobre los requisitos para el ejercicio del empleo público, señalando lo que establece el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, Decreto 1083 de 2015, así:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.4. Requisitos para el ejercicio del empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva del poder público se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del empleo. (...)” (Subrayado nuestro)

(Decreto 1950 de 1973, art. 25)

La Ley 909 de 2004¹ establece:

“ARTICULO 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...)

j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;(...)”

A su vez, la Ley 734 de 2002², señala:

“ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.”

Por su parte, el artículo 5 de la Ley 190 del 6 de junio de 1995³, estableció:

“I. REGIMEN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

A. Control sobre el reclutamiento de los servidores públicos

(...)

ARTÍCULO 5º. En caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público o celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo o la celebración del contrato se procederá a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción.

Cuando se advierta que se ocultó información o se aportó documentación falsa para sustentar la información suministrada en la hoja de vida, sin perjuicio de la responsabilidad penal o disciplinaria a que haya lugar, el responsable quedará inhabilitado para ejercer funciones públicas por tres (3) años.”

(Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, una de las condiciones para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva del Poder Público es reunir las calidades que la Constitución, la Ley, los Reglamentos y los Manuales de funciones exijan para el desempeño del empleo; así las cosas, el hecho de no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, constituye una causal de retiro del servicio por revocatoria del nombramiento, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

Aunado a lo anterior y descendiendo al objeto de su consulta, se resalta que para la provisión del cargo de Inspector de Policía Rural de 3° a 6° categoría, la Ley 1801 de 2016 en su artículo 206 parágrafo 3, ordenó:

“PARÁGRAFO 3o. Para los efectos previstos en los artículos 18 y 19 del Decreto 785 de 2005, la formación profesional para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial, 1ª Categoría y 2ª Categoría, será únicamente la de abogado, y la formación técnica para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría e Inspector de Policía Rural requerirá la terminación y aprobación de los estudios de la carrera de derecho.”

Por lo anterior y con base en la normativa antes señalada, esta Dirección Jurídica considera que para proveer el cargo de Inspector de Policía Rural, la administración debe verificar que la persona que vaya a ser nombrada, cumpla con los requisitos y competencias determinadas en la Constitución, en la Ley, los reglamentos y los manuales de funciones, para el desempeño del empleo; por tal razón, no es procedente que se omita la disposición del parágrafo 3 del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, relacionada a la formación técnica para el desempeño del cargo en mención, pues no existe norma legal que permita un trato distinto o especial.

1. ¿Debe la Gobernación del Departamento de Vaupés, previo al nombramiento de Inspectores Rurales de los Corregimientos Departamentales, contar con la socialización, aval y/o consulta previa con las autoridades y/o comunidades indígenas para la provisión de estos empleos?

Con respecto a la naturaleza del cargo de Inspector de Policía, es importante tener en cuenta que el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, establece la clasificación de los empleos, en donde, por regla general, los empleos de los organismos y entidades regulados por la citada ley son de carrera y exceptúa los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los que ejercen funciones en las comunidades indígenas, conforme con su legislación y los de trabajadores oficiales, así como los de libre nombramiento y remoción que corresponden a uno de los criterios establecidos en dicho artículo.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que el cargo de Inspector de Policía se encuentra clasificado como un empleo de carrera administrativa. El empleo de Inspector de Policía Urbano categoría especial y 1ª categoría, así como de 2ª categoría pertenecen al nivel Profesional, en tanto que el Inspector de Policía Urbano 3ª a 6ª categoría y Rural pertenecen al nivel Técnico. En ese orden de ideas, se concluye que dicho cargo debe proveerse a través de un concurso público de méritos, del cual resulte una lista de elegibles en la que, por estricto orden de mérito, se seleccionen a los aspirantes; por lo anterior, de la normativa referente a la provisión de los empleos de carrera administrativa, no se evidencia que, para la provisión o el nombramiento de un empleo, se requiera una socialización, aval y/o consulta previa de la comunidad.

1. ¿Puede la Administración Departamental efectuar traslados y/o reubicaciones de personal desde la Secretaría de Educación Departamental de Vaupés hacia otros sectores/dependencias, y desde otros sectores/dependencias hacia la Secretaría de Educación Departamental de Vaupés, por necesidad del servicio y necesidades administrativas?

Con respecto a los movimientos de personal, el Decreto 1083 de 2015⁴, regula esta figura en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. *Traslado o permuta.*

2. *Encargo.*

3. *Reubicación*

4. *Ascenso.*

ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o

complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

ARTÍCULO 2.2.5.4.4 El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

ARTÍCULO 2.2.5.4.5 Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles."

De acuerdo con la norma transcrita, se considera que existe traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño, la administración deberá revisar que el movimiento no cause perjuicios al servicio, ni afecte la función pública.

Sobre la figura del traslado, el Honorable Consejo de Estado a través de la Sala de Consulta y Servicio Civil en concepto radicado con el No.1047 del 13 de noviembre de 1997, señaló:

"(...) El traslado. procede por necesidades del servicio, "siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado"; también a solicitud del funcionario interesado, sí el movimiento no perjudica al servicio. Es decir, cuando el traslado se origina en la administración no puede conllevar condiciones desfavorables al servidor, y cuando proviene de la iniciativa del empleado interesado, no puede serlo en detrimento del servicio."

De lo anterior se colige que la procedencia del traslado está supeditado a la necesidad del servicio, siempre que ello no implique desmejorar la situación de un trabajador y se adelantará con observancia a lo dispuesto por las normas anteriormente descritas.

Por otro lado, se hace necesario revisar otro movimiento de personal al interior de una entidad, denominada reubicación, la cual encuentra regulación en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, así:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.”

De tal manera que, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, serán viables el traslado y la reubicación de los empleos, y estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas.

Aunado a lo anterior, también se hace necesario revisar lo concerniente a las plantas de personal, precisando que es el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente.

La planta de personal Global: Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Es importante tener en cuenta que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.

La planta de personal global presenta las siguientes ventajas:

Permite ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

Conduce a una mayor agilidad, eficiencia y productividad en el logro de los objetivos institucionales, dando cumplimiento a los principios sobre función administrativa establecidos en la Constitución Política, en el Plan de Gobierno y los respectivos Planes de Desarrollo.

Flexibiliza la administración del recurso humano al permitir la movilidad del personal de un área afín a otra, como un mecanismo real e idóneo para dinamizar los procesos operativos y técnicos y facilitar la gestión de la entidad.

Permite la conformación de grupos internos de trabajo, permanentes o transitorios, conformados con personal interdisciplinario, liderados por funcionarios altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una institución.

Por lo tanto, si se trata de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó sobre este aspecto lo siguiente:

“El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo. (...)

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta. (...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho. (...)" (subraya nuestra).

Como podemos inferir del pronunciamiento integral de la Corte, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo. De esta manera las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección Jurídica ha considerado que se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Con el fin de determinar si un empleo tiene funciones afines a otro, se hace necesario acudir a lo dispuesto en el Decreto 770 de 2005, para las entidades y organismos de orden nacional, y al Decreto 785 de 2005, para las entidades territoriales, en donde en el artículo 4° de cada norma, consagran lo pertinente sobre las funciones de los niveles de empleos.

De acuerdo con lo anterior, al estudiar la solicitud de traslado, permuta o reubicación de empleados, la administración deberá revisar que las funciones de los respectivos empleos sean afines o que se complementen.

Ahora bien, dando respuesta a su consulta, los empleos incorporados como consecuencia del proceso de descentralización del servicio educativo, tendrán iguales o equivalentes condiciones a las previstas para la planta de personal departamental o municipal y en tal sentido se entiende que entre unos y otros empleos, es decir, los previstos en planta de personal y los incorporados por el sistema general de participaciones, se conforma la planta global de cargos de la entidad sin que exista distinciones e inequidades entre un funcionario pago con recursos propios de la Gobernación y los otros incorporados por el Sistema General de Participaciones, teniendo en cuenta la transferencia de recursos de la nación al municipio o departamento; razón por la que se considera que la administración podrá disponer de los empleados, para realizar los movimientos de personal, en observancia a lo anotado anteriormente.

1. ¿Es procedente legalmente que se reasignen funciones y/o actividades de funcionarios públicos de un cargo de menor nivel jerárquico, manteniéndose los derechos laborales, prestaciones y de seguridad social del cargo al que originalmente fue vinculado?

Finalmente, con relación a la asignación de funciones, el 2.2.5.5.52 del mencionado Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.52 Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.”

Por lo anterior, se tiene que la asignación de funciones es una figura a la que se puede acudir cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

De acuerdo con lo anterior, se considera pertinente que a un empleado se le asignen funciones adicionales a las consignadas para su empleo en el manual específico de funciones y de competencias laborales, siempre que estas se encuentren circunscritas al nivel jerárquico, naturaleza jerárquica y área funcional del empleo; señalando que en ningún caso, la asignación de funciones desliga al empleado del cargo del cual es titular.

Así las cosas, para el caso en particular planteado en la consulta, la asignación de funciones regulada en el Decreto 1083 de 2015, será procedente siempre y cuando las funciones que se asignen, tengan relación con la naturaleza del empleo de quien las recibe, y pertenezcan al mismo nivel y naturaleza jerárquica.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó y aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
2. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
3. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
4. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:05:30