



Función Pública

Concepto 312891 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000312891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000312891

Fecha: 16/07/2020 03:29:42 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. Radicado: 20202060245692 del 11 de junio de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

- 1.- ¿Cuál es el procedimiento que debe agotar una entidad distrital, que cuenta con una planta global, para proceder a reubicar a un funcionario que se encuentra en provisionalidad?
- 2.- ¿Se debe realizar una inducción o actualización al funcionario público frente a las funciones del nuevo cargo?
- 3.- Teniendo en cuenta que, el numeral 9º del Artículo 34 de la Ley 734 del 2002, determina como deber de todo servidor público “acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo”. ¿Es viable la reubicación de un empleado en provisionalidad, de una entidad distrital, que cuenta con una planta global, aunque no reúna los requisitos del perfil del nuevo cargo, en cuanto no cuenta con la especialización ni la experiencia exigida para el nuevo empleo?
- 4.- ¿Cuáles son las consecuencias legales tanto para el nominador como para funcionario público que acepte o reciba un cargo para el cual no cuenta con el perfil definido en el manual de funciones?
- 5.- ¿Frente al acto administrativo que ordena la reubicación del cargo, proceden los recursos de la vía gubernativa?

Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

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.

Por lo tanto, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio.

Producido este acto y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado, por consiguiente, y dado que no existe un cambio de empleo por cuanto, las funciones generales como los requisitos mínimos, son iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

En este orden de ideas, cuando se trate de plantas globales, la Administración tiene la competencia para trasladar o reubicar el cargo donde lo requiera, donde se asumirán las funciones del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y nivel jerárquico donde es titular, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

Al respecto, el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015¹ establece que al traslado o permuta como un movimiento de personal. Al respecto los artículos 2.2.5.4.2 ibídem lo define como:

«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 2.2.5.4.5 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».

Con lo anterior, la figura del traslado implica la provisión de un cargo vacante definitivamente con un empleado en servicio activo, lo cual exige que el funcionario trasladado se poseione en el nuevo cargo, siempre que se cumplan los requisitos y las condiciones descritas en el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, quedando desligado del empleo en el que se venía desempeñando en su condición de titular.

Es importante precisar que el traslado se confunde con, otro movimiento de personal permitido como es, la reubicación¹ situación en la que el empleado continúa vinculado al mismo cargo, percibiendo la remuneración y prestaciones sociales inherentes al mismo, y desempeñando en términos generales las mismas funciones.

En relación con la reubicación, el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083, establece:

«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».

Sobre el tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-447 de 1996 respecto a los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, expresó:

«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. (...)». (Subrayado fuera de texto).

Conforme a la normativa y jurisprudencia anterior se precisa que tanto el traslado como la reubicación son procedentes cuando se trata de plantas de personal globales, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado, lo cual, deberá tener presente la entidad al momento de efectuar el movimiento de personal que se ha dejado descrito.

De otra parte, con relación a la inducción al empleado cuando se produce una reubicación, el artículo 7 de Decreto Ley 1567 de 1998, lo define como:

«ARTÍCULO 7. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

a) Programa de Inducción.

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

De conformidad con las normas citadas, se infiere que los programas de inducción tienen por finalidad instruir al empleado, entre otras, en las funciones y responsabilidades a su cargo en la dependencia que hubiera sido asignado.

Ahora bien, con la obligación de acreditar los requisitos cuando se está ante una reubicación o un traslado, la Ley 734 de 2002, «Código Único Disciplinario», establece:

«ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: (...)

9. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo. (...)

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. (...)».

Así mismo, la Ley 190 de 1995, «Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa», expresa:

«ARTICULO 5. 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».

Por último, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», señala:

«ARTICULO 2.2.5.7.6 RESPONSABILIDAD DEL JEFE DE PERSONAL. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades deberán verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño del empleo.

El incumplimiento de esta obligación constituye falta disciplinaria en los términos de la ley que regula la materia».

De acuerdo a las normas anteriormente expuestas, el manual de funciones y requisitos es una herramienta de administración de personal a través de la cual, se establecen las funciones y los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal para una institución en particular. Así mismo, se pormenoriza los requerimientos de los empleos en términos de conocimientos, experiencia, habilidades y aptitudes como medio para orientar la búsqueda y selección del personal con los perfiles adecuados para ocuparlos.

Por tal razón, todo ciudadano que va a desempeñar un empleo público debe cumplir con los requisitos específicos del cargo, definidos por cada organización en dicho manual, siendo responsabilidad del jefe de talento humano su cumplimiento.

Con fundamento en lo expuesto, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

1. Frente al procedimiento para reubicar a un empleado de planta global, la entidad es quien tiene la facultad para efectuar dichos movimientos basándose en las necesidades institucionales y en la competencia que tiene para hacerlo, procurando evitar el desmejoramiento laboral, salarial, personal y familiar del empleado. Para efectuar este procedimiento la entidad emite un acto administrativo en el que se informa al empleado la oficina donde va ser trasladado o reubicado.

2. Por lo tanto, y dado que la inducción se dirige a la instrucción del empleado en la dependencia asignada, resulta procedente que el mismo reciba una inducción cuando se efectúa un movimiento de personal, reubicación o trasladado.

3. Con relación al cumplimiento de requisitos exigidos para el desempeño de un empleo, corresponde al jefe de talento humano verificar la persona a ocupar determinado cargo cumpla con los requisitos y funciones exigidos en el manual de funciones y competencias laborales. Sin embargo, revisados los adjuntos a su consulta se precisa que los requisitos del cargo que venía ocupando y del que ahora desempeña son los mismos. Es decir, en ambos casos se exige título de derecho, título de posgrado relacionado con las funciones del cargo, tarjeta profesional y 6 años de experiencia profesional². Por lo tanto, los requisitos inicialmente exigidos son aplicables al nuevo cargo objeto de reubicación.

4. Respecto a las consecuencias legales tanto para el nominador como para funcionario público que acepte o reciba un cargo para el cual no

cuenta con el perfil definido en el manual de funciones son las sanciones disciplinarias a que se refiere la Ley 734 de 2002.

5. Frente a los recursos contra el acto administrativo que ordena la reubicación, una vez revisada la normativa vigente sobre el tema, no existe ninguna disposición que establezca recursos contra dicha decisión, por ser un acto administrativo de trámite.

Sin embargo, en el evento que el empleado objeto de traslado o reubicación considere que dicho movimiento le ocasiona condiciones desfavorables puede solicitar a la administración que revise su situación, exponiendo los motivos, para efectos de que se tomen las medidas pertinentes. No obstante, en todo caso el funcionario debe cumplir con la orden de traslado o reubicación.

6 Finalmente, en cuanto a la solicitud de copia del Concepto 2020EE1603 del 29 de mayo de 2020 al que alude la Resolución número 333 del 2020 emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil se le sugiere dirija su solicitud ante dicha entidad; por cuanto, se trata de dos entidades distintas y este Departamento Administrativo no cuenta con la información solicitada.

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 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 LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015

2. Es la experiencia adquirida en desarrollo de la profesión (derecho) con posterioridad a la terminación de materias.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:27:28