



Concepto 026611 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000026611

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000026611

Fecha: 25/01/2021 04:52:48 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL - Reubicación de un empleado encargado. Radicado: 20219000009292 del 07 de enero de 2021.

De acuerdo con la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedencia de que un servidor que presenta enfermedades de base y teniendo en cuenta las últimas medidas tomadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá de las cuarentenas estrictas por localidades en Bogotá D.C., adelante ante el director de Parques Nacionales de Colombia una reubicación del empleo Secretario Ejecutivo del cargo del grupo de control disciplinario a otra dependencia ubicada en el Parque Nacional Natural el Cocuy, lo anterior teniendo en cuenta que, esta entidad cuenta con una planta global y las necesidades en temas administrativos lo requiere, me permito indicarle lo siguiente:

Es pertinente advertirle que, de acuerdo con lo preceptuado en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre situaciones internas de las entidades, ni para dirimir conflictos o declarar derechos de los empleados públicos, por lo tanto, a modo de información general, con respecto a la situación administrativa de encargo, la Ley 1960 de 2019¹ que modificó el artículo 1º de la Ley 909 de 2004, dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de

empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.*

PARÁGRAFO 2. *Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”* (Subrayado fuera de texto)

De modo que, en caso de vacancia temporal o definitiva en cargos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, estos podrán proveerse a través del encargo con empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, cumpliendo claro está, con los requisitos y el perfil que se exigen en el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para su desempeño.

En los empleos de carrera administrativa, por su parte, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentra desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

En el evento que el empleo de libre nombramiento se encuentre en vacancia definitiva, la norma es precisa al disponer que el encargo se otorgará hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Por su parte, en relación con el encargo, el artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015², dispuso:

ARTÍCULO 2.2.5.5.41. Encargo. *Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.*

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

De lo que expresa la norma, los empleados podrán ser encargados para asumir total o parcialmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esta situación administrativa en la cual puede estar vinculado un servidor no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

En el mismo estatuto, con respecto a las situaciones en las cuales se declara vacante temporalmente el empleo del cual ocupa la titularidad un servidor, se dispuso:

ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. *El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:*

1. Vacaciones.

2. *Licencia.*

3. *Permiso remunerado*

4. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*

5. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*

6. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*

7. *Período de prueba en otro empleo de carrera.* (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con la disposición anterior, se tiene que las situaciones que genera vacancia temporal en el empleo público se encuentran dispuestas específicamente en la ley, y cuentan con una temporalidad que termina una vez el servidor regrese a desempeñar el cargo del cual es titular por terminarse la situación que dio origen a la vacancia.

Ahora bien, en relación con los movimientos de personal el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015³ dispuso que podrán efectuarse siempre y cuando el empleado se encuentre en servicio activo; encontrándose en el numeral 1º traslado o permuta y en el 3º reubicación.

Para este último, previo a indicarle en qué consiste, es importante definir 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 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.

En este orden de ideas, 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. Para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo, que no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, sino que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

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. En este caso, dado que no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

Frente a la definición de reubicación, el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, dispuso lo siguiente:

"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 manera que, como se adujo anteriormente, 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. Su procedencia obedece a las necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el nominador, o por quien este haya delegado tal facultad, el cual deberá ser comunicado al empleado que se encuentra desempeñándolo. La reubicación del empleo si conlleva a erogaciones por desplazamiento y ubicación por el cambio de sede podrá dar lugar al pago de éstos.

A su vez, es oportuno traer a colación pronunciamiento de la Corte Constitucional, que señala que la característica esencial de un movimiento de personal que se lleve a cabo en el sector público es su carácter de obligatorio cumplimiento, fundado en el mantenimiento de la disciplina y el orden al interior de la administración pública, en ese sentido mediante sentencia⁴, se concluyó: “*Los cargos o empleos no son creados en función de quienes los van a desempeñar, sino de acuerdo a las necesidades de la organización y a los objetivos y funciones que le sean asignadas por la Constitución y la ley. Por lo tanto, son los aspirantes quienes deben acomodarse y cumplir con los requisitos y exigencias pre - establecidas para cada cargo o empleo. Concluyendo se tiene, que el empleo o cargo junto con su asignación salarial no se establece de acuerdo a la persona o individuo que lo va a desempeñar o con quien va a ser provisto, sino independientemente de ella y previamente a su provisión.”*

De manera que la facultad del nominador para realizar movimiento de personal por necesidades del servicio es por la razón de ser de los cargos o empleos, ya que no son creados en función de quien los van a desempeñar, sino de acuerdo con las necesidades de la organización y a los objetivos de las funciones que le sean asignadas por la ley y la Constitución.

En consecuencia, y atendiendo a su tema objeto de consulta, deberá tenerse en cuenta que los movimientos de personal encuentran su fundamento en las facultades con que cuenta la administración para satisfacer el interés general por medio del mantenimiento del orden al interior de la administración pública, de allí que, la reubicación de un empleo perteneciente a la planta global de una entidad obedezca a la necesidad del servicio y se efectuará mediando acto administrativo proferido por el nominador.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que el servidor se pretende encargar en un empleo, en criterio de esta Dirección Jurídica, el movimiento de personal de reubicación es procedente una vez haya sido encargado en el empleo de Secretario Ejecutivo, siempre que obedezca a la necesidad de la respectiva entidad de ubicarlo en la dependencia que requiera dentro de la planta de personal global, de conformidad 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 esta

Para más 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: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones"
2. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
3. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
4. Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, 18 de febrero de 2002, Referencia: expediente T-507135, [MP Dr. Jaime Araujo Rentería]

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:35