



# Concepto 034171 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000034171\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000034171

Fecha: 01/02/2021 11:58:17 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado. ¿La administración puede efectuar traslados a empleados que desempeñan empleos pertenecientes a un mismo nivel? RAD.: 20212060044782 del 28 de enero de 2021.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la cual consulta sobre la procedencia de efectuar traslados a empleados que desempeñan empleos pertenecientes a un mismo nivel; al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero aclarar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponde a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además se enfatiza en que esta Dirección Jurídica tampoco es competente para determinar o pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones administrativas, que las entidades en ejercicio de sus funciones, realicen, toda vez que es una facultad atribuida a los Jueces de la República.

Así las cosas, a continuación, se indicará el respectivo marco legal que reglamenta el movimiento de personal denominado traslado, con el fin de dar respuesta a su consulta.

Con respecto al traslado, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, 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 permutes 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 permutes 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 permutes 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 permutes, 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 permutes 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.

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.

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; en ese sentido, 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.

De acuerdo a todo lo anterior, en la reubicación sólo altera el lugar dónde el servidor prestará su servicio, pero el cargo y las funciones se mantienen, sin que, para este caso, la Administración deba efectuar otro nombramiento sobre el mismo empleado y/o crear dentro del Manual de Funciones otro empleo, pues no se habla del traslado de un empleo a otro, sino de la reubicación de uno, en otra dependencia.

Así las cosas, frente a su consulta, se concluye que tanto la reubicación como el traslado, son movimientos de personal que son procedentes, siempre que se atienda a la reglamentación arriba descrita.

Ahora bien, también es importante ahondar en relación con las funciones de los empleos; en ese sentido se señala que el Artículo 122 de la Constitución Política, establece:

*"No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente." (Subrayado fuera de texto)*

Así, el empleo debe ser entendido no sólo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación, sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a un cargo y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el Artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

La entidad al interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Una vez fijados tales criterios, todo movimiento de personal debe hacerse con observancia a lo que allí se establezca, es decir, que además de analizar la procedencia del traslado, la entidad correspondiente debe asegurarse que los empleados cumplan con los requisitos para ocupar los respectivos cargos.

En este orden de ideas, frente a su consulta, se puede concluir que:

1. La figura del traslado, procede por iniciativa de la administración, teniendo como finalidad garantizar las necesidades del servicio, y también procede a solicitud del funcionario interesado, siempre que no perjudique las necesidades del servicio; en todo caso, el movimiento no debe conllevar condiciones desfavorables al servidor.

2. Para la procedencia del traslado, debe preverse que el cargo tenga funciones afines a la que se desempeña, el mismo nivel y requisitos mínimos similares. Sobre éste último, se precisa que si bien la norma no exige que tengan los mismos requisitos, estos si deben guardar una relación.

3. En la reubicación sólo altera el lugar dónde el servidor prestará su servicio, pero el cargo y las funciones se mantienen, sin que, para este caso, la Administración deba efectuar otro nombramiento sobre el mismo empleado y/o crear dentro del Manual de Funciones otro empleo, pues no se habla del traslado de un empleo a otro, sino de la reubicación de uno, en otra dependencia.

4. Todo empleo en virtud del Artículo 122 constitucional, debe tener funciones detalladas en Ley o reglamento.

5. Las plantas globales permiten la movilidad de los empleados, de acuerdo a las necesidades de la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

6. Sin importar cuál sea el movimiento de personal que se efectúe, todo empleado público debe cumplir con los requisitos para acceder al cargo correspondiente, los cuales estarán previstos en el respectivo manual de funciones.

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: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:22*