

**Función Pública**

Concepto 044831 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000044831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000044831

Fecha: 09/02/2021 11:56:24 a.m.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL - Traslado. - Traslado empleado de carrera administrativa - RADICACIÓN: 20219000034602 del 22 de enero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia mediante la cual pone de presente que, en la planta de personal de la alcaldía de Cota, se crearon cargos dos cargos de nivel técnico de competencia en ciencia y tecnología, uno en la Secretaría de Hacienda (Técnico 401 Grado 02) y otro en la Secretaría de Planeación (Técnico 401 Grado 03). Cargos creados a diferencia de otros de naturaleza planta global, como funcional o estructural; y cuyas funciones y naturaleza misional fueron específicas a dichas dependencias (...), y en tal sentido, se consulta:

“Es legal que la actual administración municipal pretenda hacer un traslado de los funcionarios que ostentan dichos cargos, desconociendo la naturaleza de creación funcional y adscrita a una dependencia en particular a otra dependencia de la Alcaldía de Cota, y por ende desmejorando las condiciones de trabajo y desempeño como funcionarios de carrera administrativa, ¿ya que el técnico de Hacienda es diferente al técnico de Planeación?”

La administración municipal puede exigirle al funcionario de carrera administrativa que ha laborado desde hace casi 22 años con calificación de desempeño Sobresaliente, en la Secretaría de Hacienda, que suspenda la ejecución de las actividades inherentes a las funciones a su cargo, ¿para desplazarse a la Secretaría de Planeación a ejercer otras actividades diferentes a su cargo?

Ya que la actual administración municipal no ha adelantado proceso de reestructuración (ley 1800/2019) alguna en su planta de personal y por ende modificación alguna sobre el Manual de funciones y competencias laborales; No debería antes de efectuar algún tipo de traslado de cargos, efectuar la reestructuración administrativa con la supresión de cargos que arroje el estudio técnico, como por ejemplo, el caso de un técnico de Hacienda que ya no es necesario para un municipio de segunda categoría, pues debería existir una dependencia TIC que agrupara los cargos necesarios?”

Al respecto me permito iniciar indicando que de acuerdo al Decreto [430](#) de 2016¹, 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 virtud de lo anterior, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de

personal; sin embargo, carece de competencia para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los jueces de la república.

Ahora bien, en cuanto a su petición es indispensable resaltar que este Departamento Administrativo se pronunció sobre una consulta similar referente a la figura del traslado, formulada por usted, radicada con número 20219000034352 del 22 de enero de 2021 y respondida a través de la comunicación [20216000042061](#) del 5 de febrero de 2021 (se adjunta), en la que se concluyó:

“(…)

En síntesis, al momento de evaluar si las funciones de un cargo son similares a otro, el jefe de la unidad de talento humano, o quien haga sus veces, debe analizar la complejidad y el contenido temático de tales funciones, es decir, que éstas sean semejantes o complementarias, que haya un hilo conductor entre ellas, y el área de desempeño en que se desarrolla cada empleo.

Al respecto, el diccionario de la Real Academia Española hace la siguiente definición de similar: “*Que tiene semejanza o analogía con algo*”

En ese sentido, un empleo tiene funciones afines o complementarias a otro empleo cuando se han asignado similares funciones para el ejercicio del cargo y realizan actividades similares relacionadas con su nivel.

(…)

De conformidad con la norma y jurisprudencias en cita, se establece que para efectuar permutas de empleados públicos, ya sea dentro de la misma entidad o de una institución a otra (Interinstitucionales), se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí.
- b. Que la permuta no implique condiciones menos favorables para los empleados; entre ellas, que la remuneración sea igual; así mismo se conservan los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.
- c. Ambos cargos deben tener la misma naturaleza.
- d. Que las necesidades del servicio lo permitan.
- e. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Se debe precisar que, a la luz de las normas citadas, se infiere que el traslado debe ser “horizontal” como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso.” (Negrilla fuera del texto)

De acuerdo al anterior concepto, será procedente el traslado de empleos, con mayor razón si se trata de una planta de personal global, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y que no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del funcionario, lo cual, deberá tener presente la entidad al momento de efectuar el movimiento de personal, analizando a fondo la existencia de situaciones particulares que puedan vulnerar en forma grave los derechos fundamentales del empleado, pues no todas las implicaciones de orden familiar, personal y económica del trabajador, causadas por la reubicación o el traslado, tienen relevancia constitucional.

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que si bien los empleados de una entidad pueden ser trasladados entre las dependencias se deben tener en cuenta además de las necesidades del servicio, los perfiles de los empleos de quienes los ocupan, sin cambiar el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos (mismo nivel jerárquico, denominación del empleo, código y grado salarial).

Ahora bien, según los nuevos elementos informados en esta solicitud, es importante precisar que el traslado se confunde con otro movimiento de personal permitido como es, la reubicación² 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.

Sobre la figura de reubicación, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

“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.” (Destacado nuestro)

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, donde se señale que 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.

En consecuencia, le corresponderá a la entidad verificar si es viable reubicar o trasladar a un empleado, siempre que se cumplan con las condiciones legales arribas descritas.

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: A. Ramos

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública
2. Artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:29:15