Función Pública

Concepto 040681 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000040681

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000040681

Fecha: 05/02/2021 02:21:31 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: RETIRO DEL SERVICIO. Renuncia empleado en provisionalidad para ser nombrado en provisionalidad en otro empleo de menor grado en la misma entidad. RADICACIÓN. 20219000007272 del 6 de enero de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, en la que manifiesta que un empleado nombrado en provisionalidad en un cargo del nivel profesional universitario, grado 3 manifiesta su intención de renunciar a dicho empleo para se considere reubicarlo en el cargo profesional universitario grado dos en otra área de la misma entidad, sobre lo cual realiza las siguientes preguntas:

1. Es viable llevar a cabo este proceso, teniendo en cuenta que el grado salarial disminuye, por tanto esto podría considerarse como un desmejoramiento de los salarios que percibe este funcionario?

2. Cuál sería la figura correcta para llevar a cabo este proceso?

3. Qué injerencia tiene la solución de continuidad en este caso?

Al respecto, es necesario indicarle primero 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 corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo lo siguiente:

Sea lo primero señalar, el artículo 27 del Decreto Ley 2400 de 1968 respecto de la renuncia, dispone:

"ARTÍCULO 27. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

(...)

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de valor las renuncias en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado". (Negrita y subrayado fuera de texto).

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, señala:

"ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción."

Teniendo en cuenta lo anterior, puede inferirse que la renuncia es un acto unilateral, libre y espontáneo del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa. Por lo tanto, se considera que el servidor público que renuncia al cargo de que es titular y

es nombrado y toma posesión en un nuevo cargo, está declinando todos sus derechos sobre el cargo que ostentaba y asume una nueva relación laboral.

Por consiguiente, y como quiera que la renuncia regularmente aceptada es una de las causales legales de retiro de servicio establecidas en el Decreto Ley 2400 de 1968 y el Decreto 1083 de 2015 y como en el caso planteado la intención del servidor público no es desvincularse del servicio sino del cargo en el cual está nombrado para acceder a otro, esta Dirección considera que no existe impedimento para que la entidad lo nombre posteriormente en otro empleo, en el que cumpla requisitos, ya sea de mayor o menor jerarquía.

Ahora bien, en respuesta al primer y tercer interrogante de su consulta, es necesario indicar que el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, define la Solución de Continuidad como: "Interrupción o falta de continuidad".

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende "sin solución de continuidad", cuando la prestación del servicio es continuo, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

La "no solución de continuidad", se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, que debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

Con fundamento en lo expuesto, cuando no haya un retiro efectivo del servicio, a pesar del cambio de empleo se continúa prestando el servicio, no resulte viable que la entidad efectué la liquidación de elementos salariales y/o prestacionales del cargo que ocupaba, sino que éstas se acumularán y se reconocerán al momento de su causación en el nuevo empleo.

No obstante, y teniendo en cuenta que el caso de su consulta se refiere, a un empleado que renuncia a un cargo provisional de menor mayor rango en otra área de la entidad, para posesionarse en un empleo de carrera mediante nombramiento provisional con un salario inferior, en criterio de esta Dirección se considera que a efectos de evitar desmejorarlo salarialmente, la administración debe liquidarle y pagarle los elementos salariales y prestacionales que el empleado hubiere causado a la fecha de retiro, así como, aquellos que a pesar de no haberse causado admitan pago proporcional conforme a la normativa establecida para las entidades del orden territorial.

Por consiguiente, y una vez el empleado público sea nombrado con carácter provisional en un empleo de carrera administrativa se dará inicio a un nuevo conteo para efectos del reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestacionales a que tenga derecho.

Finalmente, frente a su inquietud sobre cuál sería la figura correcta para llevar a cabo el proceso del que trata su comunicación, esta Dirección Jurídica considera que si el empleado lo que pretende, como usted menciona, ser "reubicado" en otra área, entonces la entidad podrá tener en cuenta lo que señala la norma en relación con la figura de reubicación, como se enuncia a continuación:

Sobre el particular, 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."

A diferencia del traslado, 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.

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.

Ahora bien, para determinar si un empleo tiene funciones afines a otro, se deberá tener en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º de los decretos 785 y 770 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refieren dichos decretos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Igualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 4º de los Decretos 785 y 770 de 2005, a los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Por lo anterior, si la entidad cuenta con una planta global resulta viable que se reubique al empleado del nivel profesional grado 3 en otra área, ya sea por necesidades del servicio o por solicitud del mismo empleado, lo que no implicaría el cambio de la función del empleo respectivo, y de esta manera las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

En todo caso, la entidad es la que debe evaluar si considera pertinente realizar este movimiento de personal y de así decidirlo, deberá tener en cuenta los requisitos enunciados anteriormente.

De igual modo, se resalta que la figura del traslado en este caso no procede por cuanto el Decreto 1083 de 2015 establece que, para dar aplicación a la figura del traslado debe existir un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, debe obedecer a necesidades del servicio o por solicitud del empleado, en este último evento, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública.

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

Proyecto: Ma. Camila Bonilla

Reviso: Jose F Ceballos

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:32:45