



**Función Pública**

## Concepto 039101 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000039101\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000039101

Fecha: 04/02/2021 08:19:40 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL – Traslado. Radicado: 20209000053782 del 20 de enero de 2021.

De acuerdo con la comunicación de referencia, en la cual eleva los siguientes interrogantes relacionados con un empleo de carrera administrativa al cual su titular le fue aceptada la renuncia a partir del 1º de abril de 2020, con ocasión a ser reconocida su pensión, posteriormente, la entidad efectuó traslado del empleo vacante definitivo a otra dependencia y mediante la figura de encargo se efectuó su provisión, a saber:

*“¿El funcionario que trasladaron sigue siendo titular del empleo de Asesor Código 1020 Grado 14 de la Subdirección de Planificación?”*

*¿El haber efectuado el traslado del titular del empleo en la Subdirección de Planificación Energética a la Subdirección de Contratos y Seguimiento se genera una vacante en la Subdirección de Planificación?”*

*¿En el Artículo 2 de la Resolución por la cual se efectuó un traslado, se menciona que el funcionario ejercerá las funciones del empleo Asesor Grado 14 de la Subdirección de Contratos y Seguimiento, desliniándose de las funciones que le son propias en el empleo Asesor código 1020, Grado 14 de la Subdirección de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas del cual es titular, ¿cuya interpretación es la figura de encargo, el cual no perdería el empleo del cual es titular?”*

Me permito indicarle lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, sobre la figura de traslado dispone lo siguiente, a saber:

*“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."*

De acuerdo con la norma transcrita, para dar aplicación a la figura de 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.

Ahora bien, en relación con la figura del traslado y el propósito de la estabilidad de los servidores de carrera, la Corte Constitucional consideró:

*"(...) La estabilidad de los servidores de carrera, tanto en lo relacionado con su permanencia como con lo referente a la inalterabilidad de las condiciones de trabajo, debe ser garantizada. No obstante, como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, ello no implica necesariamente la inamovilidad funcional y geográfica del servidor, pues el ejercicio de la discrecionalidad organizativa de la administración debe permitir que se evalúe, conforme a unos criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el equilibrio entre las necesidades del servicio y los derechos de los servidores públicos, con el fin de hacer efectivos los principios de la función pública. (art. 209 C.P.)"<sup>2</sup> (Subrayado fuera del texto)*

Por su parte, el Consejo de Estado, mediante concepto<sup>3</sup> 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.*

*Las normas que regulan el régimen de traslados son comunes tanto para los funcionarios de libre nombramiento y remoción como para los de carrera administrativa, en lo que no resulte incompatible con los estatutos de carreras especiales, porque se trata de disposiciones sobre administración de personal y no propiamente de carrera."* (Subrayado fuera del texto).

De conformidad con la norma y jurisprudencias expuestas, se establece que, para efectuar el movimiento de personal de traslado de empleados públicos, se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí.
- b. Que el traslado no implique condiciones menos favorables para el empleado objeto de traslado; 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.

A partir de lo anteriormente expuesto, y abordando su primer y segundo interrogante, el movimiento de personal de traslado obedece en aquellos empleos que cuenten con funciones y requisitos similares entre sí, en ese entendido y teniendo en cuenta lo expuesto por la Corte Constitucional, la estabilidad de los empleados de carrera administrativa en los empleos de los cuales son titulares, no significa que se encuentren dentro de una inamovilidad funcional y geográfica, toda vez que el traslado al obedecer a la necesidad en el servicio, la administración debe ejercer la discrecionalidad organizativa, evaluando a partir de unos criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el equilibrio entre las necesidades del servicio y los derechos de los servidores públicos, con el fin de hacer efectivo el principio de la función pública.

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<sup>4</sup>.

En consecuencia, el servidor que fue trasladado al empleo Asesor Código 1020 Grado 14, de la subdirección de Contratos y Seguimiento, ostenta la titularidad de este, y por lo tanto, el empleo en el cual previo al traslado ocupaba la titularidad, Asesor código 1020 grado 14 de la Subdirección de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas, se encuentra vacante definitivo, que de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, para lo cual, el Artículo 2.2.6.34 dispone que los jefes de personal o quien haga sus veces en las entidades vigiladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, aplicativo perteneciente a esta entidad, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Por último, con respecto a su tercer interrogante, es preciso mencionar 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, en ese entendido, es pertinente resaltar que el movimiento de personal de traslado de un empleado a un cargo vacante definitivo, con funciones afines a las que desempeña, de la misma categoría y con igual asignación salarial, obedece a la necesidad en el servicio o a solicitud del empleado, contrario sensu, de la situación administrativa de encargo, así lo evidencia el Artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015<sup>5</sup>, que 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 consecuencia, la figura de encargo es aquella situación administrativa en la cual puede estar vinculado un empleado, sin embargo, su permanencia en el empleo en el cual fue encargado separándose de las funciones del cargo en el cual ocupa la titularidad, para su caso en concreto, es transitoria, para el movimiento de personal por su parte, el empleado ocupa la titularidad del empleo al cual fue trasladado.

Sin embargo, y partiendo de un análisis del caso en concreto, esta Dirección Jurídica considera que el movimiento de personal al que pudo haber recurrido la entidad es el de reubicación, que 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.

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: V. Blanco.

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”
2. Corte Constitucional, Sala Plena, 25 de septiembre de 2019, Sentencia C-443 de 2019, Consejero Ponente: Alejandro Martínez Caballero.
3. Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 13 de noviembre de 1997, Radicación número: 1047, Consejero Ponente: Luis Camilo Osorio Isaza.
4. Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, 18 de febrero de 2002, Referencia: expediente T-507135, Consejero Ponente: Jaime Araujo Rentería.
5. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:17