



Función Pública

Concepto 383281 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000383281

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000383281

Fecha: 21/10/2021 05:10:50 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. Traslado. Radicado: 20219000632402 del 20 de septiembre de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto que resuelva las siguientes preguntas:

"1. Para mejorar el servicio y atención a los usuarios en los municipios donde habitan, es posible reubicar un empleo que se encuentra en la sede administrativa a estos centros Ambientales, cabe aclarar que el funcionario que ostenta el empleo es de carrera administrativa, ¿y la ubicación del mismo se encuentra en la sede principal

(...)?

2. Si se presenta dicha reubicación, ¿se desmejoraría la situación del funcionario teniendo en cuenta que debe trasladarse a otro municipio?

3. ¿Porque se dice que la planta es global y flexible?

4. Si el funcionario que se encuentra desempeñando el cargo en la sede principal, se lo reubica en otro municipio, ¿se pueden modificar las funciones?

5. Si un funcionario que se encuentra desempeñando el cargo en la sede principal, se lo puede reubicar en otra dependencia dentro del mismo municipio, ¿a este se le pueden modificar las funciones?

6. ¿Si un funcionario se cataloga como prepensionado, es posible reubicarlo de un municipio a otro?

7. ¿Se pueden adicionar funciones a un cargo ya existente?" (copiado del original con modificaciones de forma).

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

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.

Por lo tanto, 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.

Producido este acto y comunicada la reubicación, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado, por consiguiente, y dado que no existe un cambio de empleo por cuanto, las funciones generales como los requisitos mínimos, son iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

En este orden de ideas, tratándose de plantas globales, la Administración tiene la competencia para trasladar o reubicar el cargo donde lo requiera, donde se asumirán las funciones del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y nivel jerárquico donde es titular, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

Al respecto, el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que al traslado o permuta como un movimiento de personal. Al respecto los artículos 2.2.5.4.2 ibídem lo define como:

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.

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.

Con lo anterior, la figura del traslado implica la provisión de un cargo vacante definitivamente con un empleado en servicio activo, lo cual exige que el funcionario trasladado se poseione en el nuevo cargo, siempre que se cumplan los requisitos y las condiciones descritas en el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, quedando desligado del empleo en el que se venía desempeñando en su condición de titular.

Es importante precisar que el traslado se confunde con la reubicación, movimiento de personal mediante el cual, el empleado continúa vinculado al mismo cargo, percibiendo la remuneración y prestaciones sociales inherentes al mismo, y desempeñando en términos generales las mismas funciones. Al respecto, el artículo 2.2.5.4.6, señala:

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.

Sobre el tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-447 de 1996 respecto a los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, expresó:

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. (...) (Subrayado fuera de texto).

Acorde con la normativa y jurisprudencia, tanto el traslado como la reubicación son procedentes cuando se trata de plantas de personal globales, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado, lo cual, deberá tener presente la entidad al momento de efectuar el movimiento de personal que se ha dejado descrito.

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, antes de dar respuesta a sus preguntas, es importante precisar que conforme a lo establecido en el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo tiene competencia para establecer directrices jurídicas en la aplicación las normas que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación; sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas.

Así las cosas, las respuestas a su consulta harán referencia al fundamento legal previamente descrito, sin que por este hecho las mismas, se encaminen a decidir en cada caso lo particular; por cuanto, tal competencia se le atribuye a la respectiva entidad nominadora por ser quien conoce de manera cierta y detallada la situación del personal a su cargo. Hecha esta aclaración, a continuación, nos referiremos a cada uno de los interrogantes propuestos en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

Para mejorar el servicio y atención a los usuarios en los municipios donde habitan, es posible reubicar un empleo que se encuentra en la sede administrativa a estos centros Ambientales, cabe aclarar que el funcionario que ostenta el empleo es de carrera administrativa, ¿y la ubicación del mismo se encuentra en la sede principal

(...)?

Tratándose de plantas globales, resulta procedente, conforme al artículo 115 de la Ley 489 de 1998, la reubicación o el traslado. Sin embargo, para el presente caso, corresponde a la respectiva entidad determinar que con dicha actuación se evite desmejorar las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado.

Si se presenta dicha reubicación, ¿se desmejoraría la situación del funcionario teniendo en cuenta que debe trasladarse a otro municipio?

La desmejora en la situación del empleado, derivada del traslado o la reubicación, corresponde analizarla a la respectiva entidad de acuerdo a los diferentes factores mencionados en el punto anterior. Si, se opta por proceder con el movimiento de personal, cualquiera que sea, hay lugar al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, pasajes para él, 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.

¿Porque se dice que la planta es global y flexible?

Existen dos tipos de plantas de personal: global y estructural. En la planta estructural se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución. Por su parte, la planta 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 forma general, la planta global determina el número de empleos requeridos en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra (reubicación física del empleo), de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano. Esto, difiere de las plantas estructurales en las cuales, para redistribuir sus empleos debe seguirse un nuevo trámite de aprobación en conjunto con las entidades designadas para el efecto.

En consecuencia, la planta es global y flexible porque permite a la administración reubicar o trasladar los cargos, entre dependencias, según las necesidades institucionales.

Si el funcionario que se encuentra desempeñando el cargo en la sede principal, se lo reubica en otro municipio, ¿se pueden modificar las funciones?

Una de las condiciones del traslado o la reubicación es evitar desnaturalizar el empleo; es decir, las funciones a desarrollar deben ser las del área donde se efectuó la ubicación, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo titular.

Si un funcionario que se encuentra desempeñando el cargo en la sede principal, se lo puede reubicar en otra dependencia dentro del mismo municipio, ¿a este se le pueden modificar las funciones?

La respuesta a esta pregunta es la misma dada en el punto 4. En este caso, también es posible modificar las funciones que se venían desarrollando sin desnaturalizar el empleo.

¿Si un funcionario se cataloga como prepensionado, es posible reubicarlo de un municipio a otro?

Sobre este punto, se reitera que tanto la reubicación como el traslado procede en plantas globales, según las necesidades del servicio. Sin embargo, como se informó en la conclusión del punto 1 corresponde a la respectiva entidad analizar las diferentes condiciones del empleado objeto de movimiento de personal.

¿Se pueden adicionar funciones a un cargo ya existente?

En términos del Consejo de Estado, el jefe inmediato por necesidades del servicio, y/o en cumplimiento de los fines propios de la entidad, puede asignar funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el manual de funciones. No obstante, tal discrecionalidad se limita a no desvirtuar el nivel jerárquico de cada uno de los empleos.

En conclusión, resulta procedente que la entidad asignar funciones adicionales a las ya fijadas en el manual de funciones, siempre que las mismas se relacionen con el nivel y la naturaleza del empleo desempeñado; máxime, cuando en la mayoría de manuales de funciones se especifica "... y las demás que le sean asignadas".

NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo – Ley 1437 de 2011.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva, en el botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Adicionalmente, en la web <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa expedida por el Gobierno Nacional con relación a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

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. Artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015
3. Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda, subsección “B”, consejero ponente: Carmelo Perdomo Cuéter, 28 de septiembre de 2016, radicado número 25000-23-25-000-2010-01072-01(4233-13)

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 15:13:59