



Concepto 215601 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000215601

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000215601

Fecha: 10/06/2022 04:27:11 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Traslado. ACOSO LABORAL. Procedimiento. Rad: 20229000187582 del 04 de mayo de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta:

"Es posible realizar traslados dentro de la alcaldía municipal de Ibagué cuando se está en mesa de negociación con la entidad y los sindicatos.

En qué casos opera el fuero circunstancial?

El fuero circunstancial ampara al trabajador para que no se haga algún tipo de movimientos y/o traslados al interior de la entidad por estar en mesa de negociación cuando uno de los puntos son que los traslados sean concertados?

Tengo algún fuero o protección cuando instauro denuncia por acoso laboral, cual y como aplica.

Cuando ya se solicitó al comité de acoso laboral reunión e intervención pero no se ha pronunciado y al parecer no hay en la entidad ante quien pueda acudir.

Es legal que la necesidad del servicio, de lugar a traslados, sin ser motivada. Habiendo suficiente personal dentro de la entidad. Y que no se evidencie la necesidad.

Esa motivación debe ser expresada, sustentada o solo basta decir "necesidad del servicio"

Cuando la secretaría administrativa y la dirección de talento humano aceptan los traslados que fueron solicitados por el secretario de la secretaría de movilidad, ellos por ser los nominadores deben hacer algún tipo de estudio de las personas que van a mover o a trasladar o que criterios deben tener en cuenta para aceptar esos traslados, deben solicitar algún soporte técnico?

La necesidad manifiesta obedece algunos criterios para poder hacer traslados?

Es posible hacer los traslados por medio de un memorando

Para los traslados en específico los memorando son actos administrativos?

Que recursos se puede sustentar a ese memorando cuando no se está de acuerdo con los traslados. (para poder ejercer mi derecho de defensa)

Ahora bien, como hago para saber a quién le entrego mi puesto, si va a quedar vacante y a quien le recibo y que funciones voy a cumplir? Si

solo en el memorando exponen que fui trasladada para dirección x y ya. Como se por qué debo responder y porque trabajo debo responder si no son específicos.

Es legal que los cambios que se están haciendo aludiendo la necesidad del servicio y urgencia manifiesta se den sin poder acudir a ninguna entidad protectora a nuestros derechos."

Al respecto, es pertinente señalar:

Sea lo primero indicar 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, por lo tanto no somos competentes para pronunciarnos la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

No obstante, a manera de información se enuncia lo siguiente:

Negociación Colectiva de Servidores Públicos

La negociación de los servidores públicos se rige por lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 que sobre el particular establece:

"ARTÍCULO 2.2.2.4.1. *Campo de aplicación. El presente capítulo se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:*

Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;

Los trabajadores oficiales;

Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y,

El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

(...)"

"ARTÍCULO 2.2.2.4.7. *Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación. Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:*

Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.

El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.

El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados."

"ARTÍCULO 2.2.2.4.9. *Reglas de la negociación. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:*

Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente capítulo.

Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.

Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.

Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.

Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.

Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de estos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.

Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación."

"ARTI¿¿CULO 2.2.2.4.14. Garantías durante la negociación. En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y del libro 2, título 2, capítulo 5 del presente Decreto, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente capítulo, durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia."

Ahora bien, sobre las garantías del fuero sindical y su aplicación a los servidores públicos que participen de las negociaciones colectivas, tenemos que se expidió la Circular conjunta no.100-003-2019 del 11 de febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo y de este Departamento Administrativo² en la cual se señaló:

Fuero sindical y Garantías durante la negociación

Según lo establecido en el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical es la garantía de la que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. La mencionada protección exige entonces que los trabajadores que ocupen cargos de representación sindical o que haya conformado una organización sindical no sean desvinculados, trasladados o desmejorados sin que el despido, traslado o desmejora se haga sin justa causa y sin autorización judicial.

Así mismo y teniendo en cuenta lo contemplado en el Artículo 39 de la Constitución Política y el Decreto 160 de 2014, los empleados públicos durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical.

Trabajadores amparados por el fuero sindical

Teniendo en cuenta el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, están amparados por el fuero sindical:

Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.

Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

En igual sentido, los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto gozaran del amparo del fuero circunstancial, el cual se constituye en una garantía para la protección del conflicto colectivo.

Conforme a lo anteriormente señalado, se insta a todas las entidades y organismos del sector público, a los entes territoriales y a las entidades descentralizadas a promover las garantías a las que tienen derecho las organizaciones sindicales. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, estarán cobijados por las garantías del fuero sindical; los fundadores de un sindicato, los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos y los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, los cuales gozarán de un fuero circunstancial, el cual se constituye en una garantía para la protección del conflicto colectivo. Igualmente, los empleados públicos que se designen como negociadores durante el término de la negociación gozarán de este fuero sindical.

Debe anotarse que, en los términos de la normativa citada, el permiso sindical es una garantía de la cual gozarán los negociadores delegados

por parte de la Organización sindical, elegidos en los términos anotados.

Traslado

El Decreto 1083 de 2015, establece:

"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 de 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, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutes, se ajustarán a lo que se dispone 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.

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 normativa transcrita, el traslado o permuta podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos legales, y para su aplicación se requiere que exista un cargo vacante en forma definitiva, con funciones afines al que se desempeña, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado, también por solicitud del empleado, en este último evento, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública, y por razones de violencia o seguridad, con sujeción a lo dispuesto en la Ley 387 de 1997, la Ley 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

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 3 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 4 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.

Para atender los anteriores presupuestos, se considera pertinente que en el caso de traslado interinstitucional, las entidades deberán revisar las funciones generales contenidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado tanto la entidad en donde labora el servidor que aspira a ser trasladado, como las contempladas en el manual de funciones y de competencias de la entidad en la cual aspira ser trasladado, las cuales deberán guardar armonía con las funciones generales dispuestas en el capítulo 2 del título 2 del Decreto 1083 de 2015.

En este orden de ideas, al efectuar el estudio de la solicitud de traslado interinstitucional o permuta de empleados, la administración deberá revisar que las funciones de los respectivos empleos sean afines o que se complementen, que los mismos sean de la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño, ya sea que se trate de traslado interinstitucional o permuta entre entidades del mismo nivel nacional, del mismo nivel territorial, o entre entidades del nivel territorial a entidades del orden nacional y viceversa.

Respecto de las funciones afines o similares, el Consejo de Estado se ha pronunciado en los siguientes términos:

"(...) Es válido que la administración establezca el perfil que se requiere cumplir para que se pueda acceder a determinado cargo o empleo público. Uno de esos requisitos puede ser el de acreditar que el aspirante ha tenido en el pasado otros empleos o cargos o actividades que guarden cierta similitud con las funciones que debería desempeñar en caso de que fuera nombrado en el cargo para el cual se ha presentado. Empero, no se trata de que deba demostrarse que ha cumplido exactamente las mismas funciones, pues ello implicaría que la única manera de acreditar experiencia relacionada, sería con el desempeño del mismo cargo al que se aspira, lo que resulta a todas luces ilógico y desproporcionado. Pero sí se debe probar que existe una experiencia en cargos o actividades en los que se desempeñaron funciones similares".

(Subraya fuera de texto)

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"

Respecto de este tema, la Dirección de Desarrollo Organizacional de este Departamento mediante concepto de radicado número 20134000078591 del 22 de Mayo de 2013, indicó lo siguiente:

"En este sentido, cuando las normas hacen referencia a "funciones similares" para efectos de certificar experiencia relacionada o equivalencias para el ejercicio de un empleo, esto indica que los temas desarrollados y la forma como se ejecutan las funciones en un cargo, tienen relación directa con otro empleo del mismo nivel.

Ejemplo de funciones similares para un cargo del nivel asistencial:

Secretaría Ejecutiva <i>¿¿ Entidad A</i>	Secretaría Ejecutiva <i>¿¿ Entidad B</i>
<p>1- Registrar en la agenda y coordinar de acuerdo con instrucciones impartidas, reuniones y eventos que deba atender el Director General, llevando la agenda correspondiente y recordando compromisos.</p> <p>2- Revisar clasificar y controlar documentos, datos y elementos relacionados con los asuntos de competencia de la entidad, de acuerdo con normas y procedimientos establecidos.</p> <p>3- Recibir, relacionar, clasificar y archivar la correspondencia así como el envío y distribución de la misma de acuerdo con las orientaciones recibidas.</p> <p>4- Responder por la seguridad de los elementos, documentos y registros de carácter manual, mecánico o electrónico y adoptar medidas para la conservación y buen uso de los mismos, así como para evitar su pérdida hurto o deterioro.</p> <p>5- Orientar a los usuarios y suministrar información, documentos o elementos que sean solicitados, de conformidad con los trámites y procedimientos establecidos.</p> <p>6- Desempeñar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>	<p>1- Llevar el control de la agenda diaria, teniendo en cuenta las reuniones y los eventos en los que deba participar el jefe inmediato, recordándole oportunamente los compromisos adquiridos.</p> <p>2- Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la dependencia.</p> <p>3- Recibir, digitar y archivar los documentos de acuerdo con las normas vigentes.</p> <p>4- Distribuir los materiales, equipos y elementos teniendo en cuenta las políticas de la Entidad.</p> <p>5- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo a las políticas de la Entidad.</p> <p>6- Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño."</p>

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

"(...) 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.)" Subraya nuestra

Por su parte, el Consejo de Estado, mediante concepto No.1047 del 13 de noviembre de 1997, donde 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, si 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." (subrayas fuera del texto).

De conformidad con la norma y jurisprudencias en cita, se establece que para efectuar permutes 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 permute 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 y ser de la misma categoría.
- d. Que las necesidades del servicio lo permitan.
- e. Cuando se trate de traslados o permutes entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Implica posesión en el cargo al cual es trasladado el empleado.

Se debe precisar que, a la luz de las normativa transcrita, se infiere que el traslado debe ser "horizontal" como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que el empleado desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso, pero se requiere que el empleado trasladado se posea en el respectivo cargo.

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que siempre que se cumpla con las condiciones y requisitos anteriormente descritas, es viable que las entidades u organismos públicos consideren la autorización del traslado o la permuta interinstitucional de un empleado público.

Las normas que regulan la materia no otorgan ningún tipo de privilegio para los empleados que ostentan derechos de carrera administrativa, en consecuencia, en el evento de contar con una vacante definitiva en la planta de personal, le corresponde a la administración respectiva, ya sea por necesidades del servicio, por solicitud del empleado interesado, o por razones de violencia y seguridad, estudiar la situación en concreto, verificar que es conveniente y necesario efectuar el traslado, caso en el cual se deberá autorizar, siempre y cuando se cumplan los requisitos y condiciones legales descrita anteriormente.

De acuerdo con lo expuesto, será procedente el traslado del empleado de carrera administrativa dentro de la misma entidad, en una sucursal o dependencia ubicada en otra ciudad, o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos legales, siempre que exista un cargo vacante en forma definitiva, con funciones afines al que se desempeña, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; y si es por necesidades del servicio, será necesario que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado; y cuando sea por solicitud del servidor público, se requiere que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública; y cuando sea por razones de violencia o seguridad, se deberá efectuar con sujeción a lo dispuesto en la Ley 387 de 1997, la Ley 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

Necesidad del servicio

Al respecto, es necesario precisar que no existe una disposición en la Constitución o la Ley que permita acoger el concepto de necesidad de servicio bajo una sola definición, pues varía dependiendo de la situación administrativa o actuación a efectuarse, las entidades involucradas, los sujetos a quienes se aplica, y un sinfín de situaciones particulares que la administración debe observar y verificar para su proceder.

Por tal razón, su determinación y limitación ha estado radicada principalmente en los órganos judiciales quienes en desarrollo de su ejercicio y a partir del conocimiento de casos concreto han venido concretizando los mínimos a considerarse al momento de aducirse la necesidad del servicio por parte las entidades del Estado.

Tal es el caso de lo determinado por la Corte Constitucional, mediante sentencia T-528 del 2017, con ponencia del Magistrado Alberto Rojas Ríos, en la cual se consideró lo siguiente:

"(...)

4.1. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional en reiteradas providencias, el ius variandi es una potestad radicada en cabeza del empleador público o privado, que se concreta en la facultad de alterar las condiciones del trabajador en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo, respetando los derechos mínimos del mismo.

El margen de discrecionalidad con el que cuenta el empleador para el ejercicio del ius variandi aumenta o disminuye dependiendo de la naturaleza de la actividad desarrollada. Así, cuando se trata de un trabajador que hace parte de entidades del sector público, donde la planta de personal es global y flexible, esta Corporación ha señalado que dicho margen es más amplio por la necesidad de cumplir los fines esenciales del Estado.

4.2. Descendiendo al asunto que ocupa la atención de la Sala, nos encontramos frente a funcionarios (etnoeducador y Funcionario de la Fiscalía General de la Nación) que integran plantas de personal global y flexible, por lo que la autoridad nominadora dispone de un amplio margen de discrecionalidad para variar las condiciones de trabajo de sus funcionarios.

En relación con los docentes, el ius variandi se materializa en la posibilidad que tiene la autoridad nominadora de cambiar la sede en que estos prestan sus servicios, con el fin de garantizar una continua, eficiente y oportuna prestación del servicio público de educación. Por su parte, debido a que las funciones propias de la Fiscalía General de la Nación deben ser ejercidas en todo el territorio nacional, el Fiscal General de la Nación puede trasladar a sus funcionarios a diferentes cargos y determinar sus funciones, de acuerdo con la necesidad del servicio.

4.3. No obstante lo anterior, esta Corporación ha sido consistente en sostener que la facultad discrecional de trasladar a los trabajadores que hacen parte de entidades con planta global y flexible no es absoluta pues “como toda atribución discrecional, exige una orientación razonable y un ejercicio ajustado a los fines que persigue”. Tales límites se encuentran fundamentados, a su vez, en los artículos 25 y 53 de la Constitución, y pretenden garantizar los derechos fundamentales del trabajador y de su núcleo familiar.

4.4. Como se expondrá a continuación, la Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial consistente en la cual se han establecido unas “reglas claras y limitantes a la facultad subordinante, con las que de cierta manera, se busca blindar al trabajador ante posibles

actuaciones arbitrarias por parte de su empleador”

4.4.1. Así, en la Sentencia T-909 de 2004 la Corte estudió la acción de tutela interpuesta por una docente que estimó vulnerados los derechos fundamentales propios y de su familia, al ser trasladada a un municipio alejado de la residencia de su familia. En esta ocasión, la peticionaria manifestó que requería estar cerca de su esposo discapacitado, quien necesitaba frecuentemente atención médica especializada, y de su hija menor cuyo cuidado no podía compartirse con el padre por sus condiciones de salud.

En dicha providencia, se afirmó que es el juez administrativo el competente para conocer las demandas relativas a la legalidad del acto de traslado, “(n)o obstante, la jurisprudencia de esta corporación ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en circunstancias especiales y que demandan con urgencia el amparo constitucional, a saber: (i) cuando el acto de traslado es intempestivo, arbitrario y atenta contra la unidad familiar; (ii) cuando con el mismo se coloca en grave riesgo la vida, la salud o la integridad personal del trabajador o algún miembro de familia; y (iii) cuando atenta contra el derecho de los niños a tener un familia”.

Con base en tales consideraciones, la Sala Primera de Revisión amparó los derechos fundamentales de la accionante y de su familia y ordenó su reubicación en una institución educativa en la ciudad de Manizales.

4.4.2. En Sentencia T-664 de 2011, la Corte conoció la acción de tutela interpuesta por la señora Clara Nelly Córdoba Ramos en contra de la Secretaría de Educación del Departamento del Chocó, tras considerar que al ser trasladada a un municipio diferente del que vivían sus 4 hijos, argumentando necesidad del servicio, se afectaba su entorno y unidad familiar, ya que con las nuevas condiciones laborales no podía atender y cuidar a los menores, especialmente uno de ellos que se encontraba en situación de discapacidad al tener “parálisis cerebral espástica” permanente.

En dicha ocasión, la Corte concedió la protección de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas tanto de la accionante como de su núcleo familiar, y reiteró que “la potestad discrecional de la administración para ordenar traslados de docentes no puede ser arbitraria sino que se encuentra limitada, de una parte por elementos objetivos que responden a necesidades reales en el servicio de educación, y por otra por elementos particulares que atienden a las necesidades personales del docente y/o su núcleo familiar”.

(...)

4.5. De la jurisprudencia reseñada, la Sala Octava de Revisión concluye que la potestad discrecional de la autoridad nominadora para ordenar traslados se encuentra limitada, pues esta debe responder a una necesidad real y objetiva del servicio, y a su vez debe consultar la situación particular del empleado y de su núcleo familiar. Y, que la misma no afecte de forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor y su grupo familiar.

(...)

7.1.2. Del precedente jurisprudencial citado en el acápite 3 de las consideraciones de esta providencia, se concluyó que la acción de tutela procede para revocar una orden fundada en el ejercicio del ius variandi siempre y cuando el traslado o la negativa del mismo sea arbitrario, en tanto: (i) no obedece a criterios objetivos de necesidad del servicio, (ii) no consulte situaciones subjetivas del trabajador, o (iii) implica una clara desmejora en las condiciones de trabajo; y con tal decisión se afecte de forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del accionante y su núcleo familiar.”

En otra oportunidad mediante sentencia T-048 de 2013, con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, la Corte Constitucional argumentó lo siguiente:

“El ius variandi, tal como lo ha venido interpretando la Corte Constitucional, es una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador sobre sus empleados, y se concreta en la variación que se hace sobre las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, tales como el lugar, el tiempo y el modo de trabajo.

En las entidades estatales colombianas, pueden existir plantas de origen global y flexible, que facilitan la movilidad de los empleados en aras de garantizar los fines del Estado y optimizar la prestación del servicio. Esta Corporación ha indicado que ese tipo de organización, confiere un mayor grado de discrecionalidad para ordenar la reubicación territorial de sus trabajadores, cuando así lo demande la necesidad del servicio, actuación que en principio no vulnera preceptos constitucionales.

Al respecto, la Corte ha considerado de la adopción de las plantas de personal global y flexible al interior de algunas entidades colombianas, no afectan por sí mismas el derecho al trabajo, sino que suponen la armonía que debe existir entre las necesidades del servicio público y el interés general. En tal aspecto, cabe recordar la sentencia T-715 de 1996, en la cual esta Corporación revisó el caso de una empleada de la Aeronáutica

Civil que fue trasladada de la ciudad de Ibagué a la ciudad de Girardot; oportunidad en la cual, analizado el asunto, manifestó lo siguiente:

"Con todo, prima facie no se observa una evidente contradicción entre el establecimiento de las plantas globales y la normativa constitucional. La planta de personal global y flexible tiene por fin garantizarle a la administración pública mayor capacidad de manejo de su planta de funcionarios, con el objeto de atender las cambiantes necesidades del servicio y de cumplir de manera más eficiente con las funciones que le corresponden. Este es, pues, un punto en el que existe tensión entre el interés general y los deberes del Estado, y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, no es claro que el establecimiento de una planta global afecte el núcleo esencial de la estabilidad y los derechos de los trabajadores, ya que éstos siguen gozando de ellos, pero en una forma tal que se armonizan con el interés de elevar la eficiencia de la administración."

Tiempo después, en la sentencia T-1498 de 2000 la Corte estudió el caso de un empleado de la Fiscalía General de la Nación, que se desempeñaba como Fiscal Delegado ante el Tribunal del Distrito Judicial de Armenia, y fue trasladado para ejercer el mismo cargo a la ciudad de Riomocha. En esa ocasión, el actor consideró que la orden de traslado fue arbitraria por cuanto no obedeció a necesidades del servicio e implicó el desmejoramiento de sus condiciones económicas y familiares, afectando de paso, su derecho fundamental a la unidad familiar. En este fallo, la Corte Constitucional, confirmó la decisión de los jueces de tutela que habían negado el amparo, pues consideró que:

"El empleador, ya sea privado o público, tiene, en principio, la atribución de ordenar el traslado de sus trabajadores cuando las necesidades del servicio así lo requieran, siempre y cuando con ello no se desmejoren las condiciones del empleado. De igual manera, la Corte ha señalado que en el sector público existen ciertas entidades que en razón de las funciones que les corresponde cumplir, necesitan una planta de personal global y flexible y, por lo tanto, requieren de un mayor grado de discrecionalidad en materia de traslados. Dentro de este grupo de entidades se encuentra la Fiscalía General de la Nación, la cual en ejercicio de la mencionada facultad discrecional, puede determinar la reubicación territorial de sus funcionarios y empleados, con el fin de mejorar la prestación del servicio y, como se expresó, sin que el ejercicio de dicha facultad pueda implicar una desmejora de las condiciones laborales."

3.4.2. Continuando con las características y alcance del ius variandi, esta Corporación también ha sostenido que el carácter discrecional de dicha figura aplicable en el ámbito del derecho laboral, no la convierte en absoluta, por cuanto tal potestad está limitada constitucionalmente, posición que ha sido reiterada en varias oportunidades a nivel jurisprudencial.

Así, por ejemplo, en la sentencia T-355 de 2000, la Corte Constitucional indicó que la facultad patronal de modificar las condiciones laborales no es absoluta, por cuanto puede ser quebrantadora de los derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria y no se justifican los motivos por los cuales es necesario el traslado.

3.4.3. Igualmente, el ius variandi debe ejercerse considerando: i) las circunstancias que afectan al trabajador; ii) su situación familiar; iii) su estado de salud y el de sus allegados; iv) el lugar y el tiempo de trabajo; v) las condiciones salariales; y vi) el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado. Así, el ejercicio del ius variandi implica que en cada caso el empleador observe los parámetros señalados, para que pueda tomar una decisión adecuada y coherente, y no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador."

Por consiguiente, las variaciones en las condiciones laborales del empleado por necesidades del servicio deben obedecer, en primer lugar, a criterios objetivos, reales de necesidad del servicio determinado, en busca del intereses general; en segundo lugar, requiere consultar las situaciones específicas del trabajador, tal como su condición de salud, su situación familiar, el lugar y el tiempo de trabajo, las condiciones salariales, entre otras; y por último no puede conllevar a una clara desmejora en las condiciones de trabajo y mucho menos afectar los derechos de sus trabajadores.

En tal sentido, es necesario que en cada caso particular, se verifiquen los parámetros señalados en precedencia, para que la administración pueda tomar una decisión adecuada y coherente, sin vulnerar los derechos de sus empleados, atendiendo se anunció inicialmente, a la particular situación que se origina en la necesidad del servicio.

Procedimiento ¿¿¿ Acoso laboral

La Ley 1010 de 2006, definió el acoso laboral y determinó las modalidades generales como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. También señala que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurrán en el lugar de trabajo. De igual manera previó unas garantías en favor del quejoso en una presunta situación de acoso laboral con el fin de evitar actos de represalia.

Específicamente, en su artículo primero la Ley 1010 de 2006 que su objetivo es definir, prevenir, corregir y sancionar diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes

realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. En consecuencia, de acuerdo con el artículo 6 de la pre-citada ley consagra claramente como sujetos activos o autores de acoso:

¿¿ La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

¿¿ La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

¿¿ La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

¿¿ Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

¿¿ Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

¿¿ La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

¿¿ La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley”

Por su parte, la Resolución 652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas. Las funciones se encuentran consagradas en su artículo 6 de la siguiente forma:¿¿

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada”.

De acuerdo con esto, la ley de acoso laboral tiene su alcance dentro del ámbito de las relaciones laborales y de subordinación.

A su vez, el artículo 9 de la ya mencionada Ley 1010 de 2006, establece:

- *El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes*" (Subraya propia)

De esta forma, y dando respuesta a su primera consulta, el comité es una instancia al interior de la entidad que está llamada a actuar como tercero neutral en la construcción de un acuerdo por parte de las partes implicadas, para lograr armonía entre las personas que conviven en el ambiente laboral. Ordinariamente, las reuniones del comité se realizarán cada tres meses donde se dará trámite a las quejas presentadas.

En mismo sentido, la Procuraduría General de la Nación mediante consulta C-222 2019 consagró:

«En cuanto a los casos de acoso laboral que deben ponerse en conocimiento de la PGN, se colige del contenido del artículo 9.º, numerales 1.º y 2.º del parágrafo 2.º, de la Ley 1010 de 2006, que resulta indispensable que el Comité de Convivencia Laboral agote el procedimiento interno, y si se supera «amigablemente la situación de acoso laboral, no habría lugar a remitir por sana lógica los documentos relacionados con dicha conciliación para que se persiga disciplinariamente al sujeto activo de dicha persecución o malos tratos; pero, en cambio, si se vulnera lo acordado sí debe conocer el asunto la Procuraduría General de la Nación o las personerías, según el caso». En esta misma línea, en la consulta C-106 15 consta lo siguiente:

La Ley 1010 de 2006 fue clara en su intención de crear mecanismos de carácter preventivo y correctivo, antes del sancionatorio. Esta apreciación es fácilmente determinable en los artículos 1.º y 9.º de la norma citada [...]. Del articulado antes señalado se puede deducir que las denuncias de acoso laboral están sujetas a un procedimiento especial que es previo al inicio de la acción disciplinaria, [...] tal como en su momento lo describió la circular N° 020 del 2007, proferida por la Procuraduría General de la Nación, en la que señaló [...] «5. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste culmine con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán en la entidad y se abstendrán de remitirlas a este organismo de control»

Lo que explica la circular es que la acción disciplinaria solamente es procedente para los casos en los cuales no haya acuerdo conciliatorio sobre la conducta que se estima como de acoso laboral, pues en caso [de] que el mecanismo preventivo surta su fin con el acuerdo respectivo, la entidad a la cual pertenecen los servidores públicos debe proceder al archivo de las diligencias.

En suma, solo deben ponerse en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación aquellos casos en los que no se logre el acuerdo entre las partes, no se atiendan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.

Por ende, cuando el Comité de Convivencia Laboral de la respectiva entidad pública haya agotado el procedimiento preventivo, sin que se hubiese superado la situación de acoso laboral, deberá proceder a remitir lo actuado a la Procuraduría General de la Nación, entidad a la que le corresponde ejercer, de manera exclusiva, el poder disciplinario en estos casos, acorde con las competencias internas definidas en el Decreto Ley 262 de 2000”

Así, de conformidad con lo señalado a lo largo del concepto, la autoridad competente para pronunciarse en torno a los presuntos actos de acoso laboral es el Comité de Convivencia Laboral o la instancia creada para tal fin por la Administración. En este orden de ideas, y de acuerdo con lo citado anteriormente, la Ley 1010 de 2006 consagra que las personas naturales son las únicas que pueden ser sujetos activos o autores de conductas de acoso. De esta manera, el Comité de Convivencia Laboral de la entidad donde el funcionario contra el cual se presenta la queja de acoso, es el responsable, de acuerdo con el pronunciamiento de la Procuraduría General de la Nación y el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, este debe adelantar y agotar todos los procedimientos preventivos sobre los cuales tiene competencia.

Así mismo, para agotar el procedimiento preventivo deberá hacerlo acorde con el procedimiento establecido por el reglamento interno para tal fin, lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y respetando los preceptos constitucionales.

De acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, procede esta Dirección Jurídica a resolver sus interrogantes de la siguiente manera:

Es posible realizar trasladados dentro de la alcaldía municipal de Ibagué cuando se está en mesa de negociación con la entidad y los sindicatos.

R/ De conformidad con lo establecido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, aquellos trabajadores que gocen de fuero sindical, no podrán ser trasladados sin justa causa o autorización judicial a otros establecimientos de la misma empresa o en municipio distinto.

En qué casos opera el fuero circunstancial?

R/ De acuerdo con lo establecido en el Artículo [406](#) del Código Sustantivo del Trabajo, el feroe circunstancial aplica para los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

El feroe circunstancial ampara al trabajador para que no se haga algún tipo de movimientos y/o traslados al interior de la entidad por estar en mesa de negociación cuando uno de los puntos son que los traslados sean concertados

R/ Con ocasión a lo ya sustentado, los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, gozarán de feroe circunstancial, feroe que evita que los trabajadores que se encuentren protegidos por aquel, sean trasladados sin justa causa o autorización judicial durante la negociación.

Tengo algún feroe o protección cuando instauro denuncia por acoso laboral, cual y como aplica.

R/ Frente al particular, el artículo [11](#) de la Ley [1010](#) de 2006, dispone garantías contra actitudes retaliatorias del empleador hacia el trabajador que efectúe la denuncia por acoso laboral.

Cuando ya se solicitó al comité de acoso laboral reunión e intervención pero no se ha pronunciado y al parecer no hay en la entidad ante quien puedo acudir.

R/ en caso de incumplimiento de los acuerdos a los que se llegue en el Comité de Convivencia o por la inoperancia del mismo, puede acudir a la Procuraduría General de la Nación, para que ejerza su poder disciplinario, si considera que hay mérito para tal.

Es legal que la necesidad del servicio, de lugar a traslados, sin ser motivada. Habiendo suficiente personal dentro de la entidad. Y que no se evidencie la necesidad.

R/ El acto administrativo mediante el cual se ordene el traslado debe ser motivado, pues aquel debe seguir las reglas propias de los actos administrativos. Ahora bien, reitera esta Dirección Jurídica, que el análisis y decisión es propio de la entidad nominadora en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Esa motivación debe ser expresada, sustentada o solo basta decir "necesidad del servicio"

R/ El acto administrativo mediante el cual se ordene el traslado debe ser motivado, pues aquel debe seguir las reglas propias de los actos administrativos. Ahora bien, reitera esta Dirección Jurídica, que el análisis y decisión es propio de la entidad nominadora en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Cuando la secretaría administrativa y la dirección de talento humano aceptan los traslados que fueron solicitados por el secretario de la secretaría de movilidad, ellos por ser los nominadores deben hacer algún tipo de estudio de las personas que van a mover o a trasladar o que criterios deben tener en cuenta para aceptar esos traslados, deben solicitar algún soporte técnico?

R/ De cara a la procedencia del traslado se requiere que exista un cargo vacante en forma definitiva, con funciones afines al que se desempeña, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el emplead. Así, reitera esta Dirección Jurídica, que el análisis y decisión es propio de la entidad nominadora en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

La necesidad manifiesta obedece algunos criterios para poder hacer traslados?

R/ Los criterios que establecen las normas pertinentes hacia el traslado son que exista un cargo vacante en forma definitiva, con funciones afines al que se desempeña, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, se podrá fundamentar en necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el emplead.

Es posible hacer los traslados por medio de un memorando

R/ Se considera que el memorando es un acto administrativo, en ese sentido, en tanto aquel siga en su estructura los elementos esenciales del acto administrativo, podrá producir efectos jurídicos.

Para los traslados en específico los memorando son actos administrativos?

R/ Se considera que el memorando es un acto administrativo, en ese sentido, en tanto aquel siga en su estructura los elementos esenciales del acto administrativo, podrá producir efectos jurídicos.

Que recursos se puede sustentar a ese memorando cuando no se está de acuerdo con los traslados. (para poder ejercer mi derecho de defensa)

R/ Frente al particular, se advierte que este Departamento Administrativo brinda orientación general de las normas de administración en el sector público que puedan contener algún tipo de inconveniente en su interpretación o aplicación, sin que ello derive en solución de casos particulares, ahora bien, la procedencia de los recurso en sede administrativa deberá cumplir las reglas que establece la Ley 1437 de 2011.

Ahora bien, como hago para saber a quién le entrego mi puesto, si va a quedar vacante y a quien le recibo y que funciones voy a cumplir? Si solo en el memorando exponen que fui trasladada para dirección x y ya. Como se por qué debo responder y porque trabajo debo responder si no son específicos.

R/ Tal como se manifestó anteriormente el traslado debe ser “horizontal”, como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que el empleado desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso, pero se requiere que el empleado trasladado se posesione en el respectivo cargo.

Es legal que los cambios que se están haciendo aludiendo la necesidad del servicio y urgencia manifiesta se den sin poder acudir a ninguna entidad protectora a nuestros derechos.”

R/ Frente al particular, se advierte que este Departamento Administrativo no tiene competencia legal para determinar la legalidad de los actos administrativos emitidos por las demás entidades públicas, dicha competencia es propia de los jueces de la República.

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 [/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: Juanita Salcedo Silva

Revisó: Harold Herreño S.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:40