



Función Pública

Concepto 118871 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000118871

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000118871

Fecha: 22/03/2022 04:49:36 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: ENTES UNIVERSITARIOS AUTÓNOMOS. Autonomía universitaria. MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado o reubicación. Radicado: 20222060075712 del 9 de febrero de 2022.

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

- “1. *¿Es viable cubrir los gastos de traslado de Villavicencio a Soacha, incluyendo los de los familiares con los que convive el funcionario?*
2. *En caso de ser viable el pago de gastos de traslado ¿Qué documentos debe allegar el funcionario como soporte para el respectivo trámite?*
3. *¿Es factible que la institución pueda realizar la contratación del servicio para el traslado de los muebles y enseres o se deben reconocer los costos directamente al funcionario?*
4. *En caso de que se reconozcan los costos directamente al funcionario ¿se debe hacer un seguimiento para determinar si el trabajador realizó efectivamente el traslado?*
5. *¿Existe un término prudencial para pagar los gastos de traslado del funcionario?”*

I. FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

Inicialmente, y como la Universidad de Cundinamarca es una institución de educación superior del orden territorial, organizada como ente autónomo e independiente, el artículo 69 de la Constitución Política les otorga un régimen especial que garantiza la autonomía universitaria. En otras palabras, las universidades pueden darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos.

Al respecto, la Ley 30 de 1992, organiza el servicio público de Educación Superior y, en su artículo 28 también consagra la autonomía universitaria, entre otras, para darse y modificar sus estatutos. Por su parte, el artículo 79 de la misma norma, refiere que el estatuto general de cada universidad, expedido por el Consejo Superior Universitario, debe contener aspectos relacionados con *los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo*. En este entendido, las universidades en virtud de su autonomía y carácter especial son autónomas para fijar las situaciones administrativas que considere pertinentes para su personal administrativo.

Así, revisada la página web de la Universidad de Cundinamarca se encuentra su estatuto general regulado por el Acuerdo 007 del 9 de julio de 2015 que, en materia de situaciones administrativas, el artículo 44, remite su aplicación a las normas legales vigentes, a los decretos expedidos

por el Gobierno Nacional y al estatuto de personal y régimen de carrera expedido por el Consejo Superior Universitario. Por ende, si bien no tenemos conocimiento de la reglamentación, dictada en virtud de la autonomía constitucional, en materia de movimientos de personal, como el traslado o la reubicación, nos pronunciaremos en torno a las normas generales de aplicación directa a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva. No obstante, es importante hacer énfasis que en su calidad de directora de talento humano le corresponde revisar su reglamentación interna de tal manera que se dé la aplicación correcta sobre esta materia.

Así las cosas, en cuanto al fundamento legal en materia de traslados y reubicación, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, 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 permutas 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 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, 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 permutas, 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 2.2.5.4.5 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.

ARTÍCULO 2.2.5.4.6 *Reubicación*. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

De acuerdo con la normativa en cita, para dar aplicación a la figura del traslado debe existir un cargo vacante definitivamente (sin provisión temporal), con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, 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. Por el contrario, la reubicación implica el cambio de ubicación del empleo en otra dependencia o sede perteneciente a la misma entidad; en otras palabras, el empleado continúa en su mismo empleo, con igual salario, pero en un sitio de trabajo diferente a donde estaba ubicado.

En ambos casos, cuando el traslado o la reubicación sea por cambio de sede el empleado tiene derecho a: (i) el reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado o la reubicación, (ii) los pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad y (iii) los gastos de transporte de sus muebles.

II. 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, y tal como se resalta, los entes universitarios son autónomos para dictar sus estatutos según las necesidades institucionales y de su personal. Razón por la cual, las respuestas a su consulta harán referencia al fundamento legal de carácter general previamente descrito. No obstante, se le reitera su deber como directora de talento humano revisar si la Universidad de Cundinamarca cuenta con reglamentación propia en temas relacionados con el traslado o reubicación. Hecha esta aclaración, a continuación, nos referiremos a cada uno de los interrogantes propuestos en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

1. *¿Es viable cubrir los gastos de traslado de Villavicencio a Soacha, incluyendo los de los familiares con los que convive el funcionario?*

R/ Cuando hay cambio de sede los gastos del traslado o reubicación son cubiertos por la entidad para el empleado público, su cónyuge o compañero(a) permanente y sus parientes en primer grado de consanguinidad del empleado (hijos o padres).

2. *En caso de ser viable el pago de gastos de traslado ¿Qué documentos debe allegar el funcionario como soporte para el respectivo trámite?*

R/ Para el efecto debe anexar registro civil de matrimonio o documento notarial que acredite la existencia del matrimonio o la convivencia; así mismo, los registros civiles de nacimiento de los hijos. Así mismo que el empleado anexe factura que compruebe que ha pagado el traslado de sus muebles y enseres.

3. *¿Es factible que la institución pueda realizar la contratación del servicio para el traslado de los muebles y enseres o se deben reconocer los costos directamente al funcionario?*

R/ La norma habla de reconocer los gastos de transporte de los muebles al empleado público; sin embargo, no establece condiciones respecto a si este puede ser contratado por la entidad o es responsabilidad del funcionario; razón por la cual, la entidad puede optar por uno u otra opción según su criterio, en todo caso es importante que se cumpla con los gastos derivados del traslado o reubicación por este concepto.

4. *En caso de que se reconozcan los costos directamente al funcionario ¿se debe hacer un seguimiento para determinar si el trabajador realizó efectivamente el traslado?*

R/ Los costos del traslado o reubicación pueden comprobarse a través de un comprobante de pago o recibo donde conste el valor. De todas maneras, el empleado debe presentarse a laborar en la sede de la entidad donde hubiera sido trasladado o reubicado luego de que este se hubiera autorizado.

5. *¿Existe un término prudencial para pagar los gastos de traslado del funcionario?*

R/ La norma no establece un término en específico, sin embargo, la entidad le corresponde reconocer los gastos en que incurre el empleado al ser trasladado o reubicación lo más pronto posible, según como se maneje el tema financiero al interior de la entidad, en el entendido que el empleado asume este costo de su propio peculio.

III. NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y 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 Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:37:35