



Concepto 114221 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000114221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000114221

Fecha: 16/03/2022 06:29:01 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL – Permuta entre empleados públicos. Radicado: 20229000116742 del 09 de marzo de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual solicita sea procedente la permuta entre dos empleados de carrera administrativa en entidades territoriales diferentes, teniendo en cuenta que los empleos de los cuales ostentan derechos de carrera administrativa se encuentran en municipios donde se encuentra su familia, y a los cuales se la han venido presentando cuestiones familiares por la ausencia de estos en su hogar; pertenecen al nivel Técnico Operativo y su asignación básica mensual es equivalente, me permito indicarle lo siguiente:

Es pertinente indicar que, de conformidad con lo dispuesto 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, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal, tampoco es un organismo de control o vigilancia y no cuenta con funciones jurisdiccionales.

Debe tenerse en cuenta que, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, 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, en consecuencia sus reclamaciones frente al particular deberá elevarlas directamente a la entidad a la que presta sus servicios.

Por lo tanto, esta Dirección Jurídica frente al caso que relaciona en su consulta se pronunciará de manera general.

Dejando claro lo anterior, en primer lugar, el Decreto 1083 de 2015¹ frente al movimiento de personal de traslado dispone:

"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 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."
(Subrayado fuera del texto original)

Por su parte, la Corte Constitucional en relación con la figura del traslado y el propósito de la estabilidad de los servidores de carrera, se pronunció con lo siguiente:

"(...) 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.)"² (Subrayado fuera del texto original)

De conformidad con la norma y jurisprudencia expuestas, se puede concluir que la figura de traslado se utiliza también en el caso que de un organismo a otro se realice permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que se encuentren en la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño, con la obligación de que los jefes de cada entidad los autoricen mediante acto administrativo; este traslado como lo dispone la norma, podrá obedecer a necesidades del servicio o por solicitud del empleado, en este último evento, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública.

Para dar claridad a lo anterior e interpretando la normativa de precedencia, para efectuar una permuta entre organismos, deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a. Que el empleo al cual se pretende trasladar el empleado tenga funciones y requisitos similares entre sí con el empleo del que es titular.
- b. Que el traslado no implique condiciones menos favorables para el empleado; 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.
- d. Que las necesidades del servicio lo permitan.
- e. Los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Ahora bien, teniendo claro lo anterior, es necesario informarle que en varios conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica se ha definido la "no solución de continuidad" y la "solución de continuidad", con lo siguiente:

"El significado del término "solución de continuidad", que según el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, se define como: Interrupción o falta de continuidad.

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

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

De acuerdo con lo anterior, se considera que al ser la "no solución de continuidad" una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia."

Bajo las anteriores conclusiones, la "no solución de continuidad" es aquella en la cual un empleado se desvincula de su empleo y posteriormente se vincula a la misma entidad o ingresa en otra, en todo caso debe estar expresamente dispuesta en las disposiciones legales las prestaciones, salarios y beneficios laborales con su respectivo número de días de interrupción del vínculo para que le sea aplicable al servidor.

Así las cosas, para que esta figura proceda deben darse los siguientes presupuestos:

- Que en la entidad a la que se vincule el empleado, se aplique el mismo régimen salarial y prestacional que disfrutaba en la entidad que se retiró.
- Que la no solución de continuidad se encuentre expresamente consagrada en la norma que regule la prestación social o elemento salarial.

En consecuencia, y atendiendo de forma general su consulta, es claro que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para conceder o aceptar permutas de los empleados públicos en las entidades territoriales. Para su caso en concreto, puede considerarse que en virtud del artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, la figura de permuta podrá ser concedida a solicitud del empleado elevada a su nominador o jefe respectivo, siempre que no afecte la prestación del servicio, y se trate de empleos con funciones afines o complementarias, de la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

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: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

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 193, Consejero Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:23:43