



Concepto 465241 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000465241

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000465241

Fecha: 12/07/2024 03:18:13 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: MOVIMIENTOS DE PERSONAL - RETIRO DEL SERVICIO

Subtemas: Traslado o reubicación - Renuncia motivada

Radicado: 20242060503362 de fecha 20 de junio de 2024.

Reciba un cordial saludo de parte de función pública.

De conformidad establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹ 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 ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Aun cuando en su comunicación se hace referencia a una situación relativa a los hechos que dieron lugar a una renuncia motivada, la cual no fue aceptada, en la misma no se plantea ninguna solicitud en particular; se considera pertinente, en el marco de nuestras competencias, exponer las siguientes consideraciones generales, sobre los asuntos referidos en dicha comunicación:

En lo que hace referencia a la figura del traslado, el Decreto [1083](#) de 2015² 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 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 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, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutes, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

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.)³”

En relación con la solicitud de traslado por permuta, la Sentencia T-377/03⁴ señala:

“... el traslado es una figura jurídica diferente del traslado por permuta. Su distinción, aunque sutil, permite deducir que el decreto en referencia no era vinculante para decidir la petición formulada por la actora. Así, mientras que en el primer evento, la entidad donde labora el docente trasladado ve reducido el número de empleados que cumplen sus funciones, en cuanto el empleo que desempeña el funcionario trasladado queda vacante, en el segundo caso, es decir en el traslado-permuta, ninguna de las dos entidades educativas ve reducido el número de docentes que en ellas laboran, por cuanto lo único que ocurre es un intercambio de funcionarios o, si se quiere, una provisión simultánea de vacantes, con funcionarios que cumplen los requisitos exigidos para los respectivos cargos. La diferencia sustancial entre estas dos modalidades es entonces la siguiente: al darse la primera, se genera una vacancia definitiva en el empleo que desempeñaba el docente trasladado y, al efectuarse la segunda, no se ocasiona vacancia definitiva en empleo alguno. Y ello, naturalmente, trae en cada caso un impacto diferente en relación con la afectación del servicio público.

(...)

Al evidenciarse que la vida de la actora corre peligro en el Departamento de Nariño, las autoridades accionadas tienen el deber moral e institucional de participar en la protección de este derecho inalienable, a través de su reubicación ya que “se dan los supuestos del traslado permuta, pues éste no altera en principio la planta de cargos ni la calidad del servicio público”. Además, el derecho a la vida no puede depender de un trámite administrativo ni del capricho del funcionario de turno.”

De otra parte, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia, la posibilidad de solicitar y tramitar el traslado en situaciones excepcionales, en tal sentido, en la sentencia T-308/15⁵ señaló:

“... esta Corporación ha admitido la procedencia de la acción de tutela ante situaciones fácticas muy especiales en las cuales se evidencie la

existencia de una amenaza o vulneración a derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo familiar.

De allí la necesidad de precisar (i) si la decisión es ostensiblemente arbitraria, en el sentido de haber sido adoptada sin consultar en forma adecuada y coherente las circunstancias particulares del trabajador e implique una desmejora de sus condiciones de trabajo; y (ii) si afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar.

Sin embargo, esta Corporación ha dicho que cuando ese desconocimiento constituye una amenaza de perjuicio irremediable, pese a la existencia de otros mecanismos judiciales de defensa, la acción de tutela es procedente. Igualmente, ha precisado que la negativa de traslado, en algunos casos, el trabajador puede verse afectado cuando involucre un derecho

a) fundamental, en los siguientes eventos:

b) Cuando el traslado laboral genera serios problemas de salud, "especialmente porque en la localidad de destino no existan condiciones para brindarle el cuidado médico requerido".

c) Cuando el traslado pone en peligro la vida o la integridad del servidor o de su familia.

e) En los casos en que las condiciones de salud de los familiares del trabajador, pueden incidir, dada su gravedad e implicaciones, en la decisión acerca de la constitucionalidad del traslado.

d) En eventos donde la ruptura del núcleo familiar va más allá de una simple separación transitoria, ha sido originada por causas distintas al traslado mismo o se trata de circunstancias de carácter superable.

De llegar a configurarse alguna de las anteriores hipótesis, "es deber de la administración, y en su debida oportunidad del juez de tutela, reconocer un trato diferencial positivo al trabajador, buscando garantizar con ello sus derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, a la unidad familiar y a la salud en conexidad con la vida"

En la Sentencia citada, se hace referencia a las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: T-225 del 15 de junio de 1993 MP. Vladimiro Naranjo; T-1156 de 2004 MP. Marco Gerardo Monroy; T-346 de 2001 MP. Jaime Araujo Rentería; T1498 de 2000 MP. Martha Victoria Sáchica; T-965 de 2000 MP. Eduardo Cifuentes; T-288 de 1998 MP. Fabio Morón Diaz; T-715 de 1996 MP. Eduardo Cifuentes; T-016 de 1995 MP. José Gregorio Hernández y T-483 de 1993 MP. José Gregorio Hernández.

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 permutes 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 traslado o 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) Que, tratándose de traslado por permuta, los jefes de cada entidad así lo autoricen mediante acto administrativo.

Conforme a lo hasta aquí expuesto se considera que, de manera general y siempre que se verifique el cumplimiento de las condiciones citadas en el acápite anterior, será procedente el traslado; lo anterior, sin perjuicio de la protección especial que la Corte Constitucional ha reconocido por vía de tutela, en los casos relacionados con la unidad familia, la salud o la protección de la vida del trabajador.

En lo que hace referencia a la renuncia, Ley [909](#) de 2004⁶, en relación con la forma de retiro a través de la declaratoria de insubsistencia de los empleados de libre nombramiento y remoción en el artículo [41](#), expresa:

ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. *El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;

(...)

d) Por renuncia regularmente aceptada;

PARÁGRAFO 2. *Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.*

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

(Negrita fuera del texto).

Por su parte, el Decreto [1083](#) de 2015, en relación con la renuncia señala:

ARTÍCULO 2.2.11.1.3 RENUNCIA. *Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.*

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, caso en el cual se generará automáticamente la vacancia definitiva del mismo, o continuar en el desempeño del empleo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Respecto de la renuncia motivada, la jurisprudencia la Corte Constitucional en sentencia T168 de 2019 señala:

4. La motivación en las renuncias de los servidores públicos, efectos e implicaciones. “(…)

El trabajo, en su dimensión individual, supone la capacidad con que cuenta la persona de escoger el campo en el que se desea desarrollar laboralmente, así como el correlativo derecho a que, cuandoquiera que considere que la labor que desempeña no contribuye a ese desarrollo, escoja otros ámbitos de proyección personal y social.

Por ello, se ha considerado por esta Corporación que los derechos fundamentales al trabajo y al libre acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, establecidos en el artículo 25 y en el numeral 7 del artículo 40 Constitucionales, en concordancia con el derecho a escoger libremente profesión u oficio contenido en el artículo 26 de la Constitución Política, se encuentran íntimamente ligados con otro derecho que de ellos se deriva, esto es, con la posibilidad con que cuenta cada persona de renunciar libremente al ejercicio del servicio público cuando así lo deseé.

Debe entenderse que dicha posibilidad se deriva del ejercicio de los derechos fundamentales referidos y se materializa como una libertad individual con la que cuenta cada persona para elegir si desea continuar en un determinado empleo y, así, dentro del ejercicio de su autonomía, desarrollarse laboralmente en otro campo.

La renuncia ha sido concebida como el acto en virtud del cual una persona hace manifiesta, de manera escrita, su voluntad espontánea, consciente e inequívoca de separarse de la labor que desempeña y cesar en el ejercicio del cargo que le había sido encomendado. En ese sentido, se tiene que, de conformidad con la normatividad aplicable, la renuncia es un acto formal, respecto del cual la voluntad se constituye en un elemento esencial que no puede encontrarse viciado por algún tipo de presión, coacción o engaño.

El ordenamiento jurídico vigente ha contemplado ciertos lineamientos[12] para que una renuncia pueda surtir efectos, estos son, que: (i) haya sido presentada de manera escrita; (ii) sea producto de una decisión libre de coacción por parte de quien la solicita; (iii) sea aceptada por el nominador dentro de los 30 días siguientes a su presentación, so pena de que, en el evento en el que la solicitud no sea resuelta, el trabajador se encuentre habilitado para ausentarse libremente de su puesto de trabajo; (iv) no se configure alguna de las prohibiciones legales, como lo

son, a) renuncia en blanco, b) sin fecha determinada y c) que ponga en manos del nominador la suerte del empleado; y (v) finalmente, el empleador podrá solicitar, en una única ocasión, su retiro en los eventos en que considere que se configuran motivos de conveniencia pública, pero, en el evento en el que el trabajador insista en ella, ésta deberá ser aceptada.

(...)

la jurisprudencia del Consejo de Estado ha sido enfática en destacar que no resulta dable que la Administración restrinja la renuncia bajo la imposición de exigencias adicionales a las anteriormente descritas], lo cual, de igual manera, encuentra sustento en lo dispuesto por el artículo 84 Constitucional[16], en virtud del cual resulta ilegítimo que el normal ejercicio de los derechos se vea limitado por la imposición de requisitos o cargas adicionales a las establecidas en el ordenamiento jurídico.

Es de destacar que, como lo ha reconocido el Consejo de Estado con anterioridad, existe una práctica reiterada por parte de la administración pública a lo largo del territorio nacional, tendiente a abstenerse de dar trámite o rechazar las renuncias en las que los servidores públicos arguyen las razones que los llevaron a tomar su decisión, en específico aquellas que ponen de presente problemas con el puesto de trabajo, pues se considera que el simple hecho de aceptar una renuncia que cuente en su cuerpo con estos elementos, implica reconocer la veracidad de las afirmaciones realizadas y admitir responsabilidad en los eventuales procesos judiciales que puedan iniciarse con posterioridad a efectos de demostrar la configuración de un despido indirecto.

Al respecto, dicha Corporación judicial ha expresado que “no existe en el ordenamiento jurídico una disposición que impida al dimitente exponer las razones o motivos que lo indujeron a tomar la determinación de desvincularse del servicio público”, motivo por el cual debe entenderse que la práctica anteriormente referida se encuentra completamente injustificada, sobre todo cuando esta misma autoridad judicial ha indicado que las afirmaciones que el trabajador pueda hacer en relación con las condiciones en que se retiró del servicio público, no constituyen por sí mismas ningún vicio de la voluntad y, por tanto, no invalidan el acto administrativo que la acepta.

Es de destacar que toda actuación producto de la voluntad de una persona siempre va precedida de un fundamento en virtud del cual el individuo evaluó las diversas variables y consideró que, dado el conjunto de consecuencias que pueden materializarse, la conducta escogida es la más beneficiosa para sus intereses particulares; lo anterior, indistintamente de que las razones en cuestión se hagan manifiestas por el individuo o que, por el contrario, éste decida mantenerlas escondidas.

En este sentido, el Consejo de Estado, en Sentencia del 02 de agosto de 2012 indicó que:

“... si bien la renuncia debe ser un acto voluntario, libre y espontáneo, ello no supone que el servidor público que adopte dicha determinación este (sic) desprovisto, en su fuero interno, de motivos o razones, los cuales puede expresar en su solicitud de desvinculación si así lo desea.”

De esta manera, se tiene que el nominador no puede esgrimir la simple presencia de una motivación en el escrito de renuncia, como un argumento para rechazar la pretensión, pues dicha situación, por sí misma, no tiene la capacidad de afectar la validez de la voluntad manifestada, ni tampoco constituye, de ninguna manera, una forma de confesión o aceptación de responsabilidad ante un eventual proceso judicial que pueda ser incoado.

En ese sentido, tal y como lo ha manifestado la máxima autoridad en lo contencioso administrativo, el impedir al trabajador manifestar o exteriorizar los argumentos en los que fundó su decisión de renunciar, no satisface de ninguna manera los requisitos de proporcionalidad que deben permear toda actuación Estatal, pues el simple hecho de que la actuación cuente o no con una fundamentación expresa, no altera los motivos reales por los cuales fue presentada y, por el contrario, sí limita gravemente el ejercicio de los derechos fundamentales al trabajo, a la libertad de escogencia de profesión u oficio y a la libertad de expresión, pues le impide llevar a cabo “un nuevo proyecto de vida de acuerdo a sus valores, creencias, convicciones y expectativas laborales”, forzándolo así a omitir expresarse libremente. (Negrilla fuera de texto)

Es claro entonces que, las disposiciones que regulan el retiro del servicio de los Empleados públicos, prevén la posibilidad de que el servidor pueda manifestar su determinación de dar por terminada su relación legal y reglamentaria de manera unilateral; de igual forma, la

jurisprudencia referenciada se ocupa de la expresión autónoma de la voluntad, como uno de los atributos fundamentales de la renuncia; señalando como, la expresión de los motivos que dan lugar a la renuncia, no desvirtúa por sí sola, el hecho de que se trate de una expresión voluntaria y autónoma del trabajador.

Conforme a lo anterior, respecto de los asuntos planteados en su comunicación, se concluye que, el traslado es una situación administrativa que se presenta 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; si el traslado se realiza a iniciativa de la entidad, por necesidades del servicio, se podrá hacer siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado; si se realiza por solicitud del empleado, el movimiento no podrá causar perjuicios al servicio ni afectar la función pública.

Conforme a los elementos anteriormente señalados, en criterio de esta Dirección Jurídica, la Administración debe proceder a aceptar la renuncia cuando ésta se produzca de manera libre y voluntaria, independientemente de que allí se expresen o no los motivos personales del empleado público; pues tal y como lo argumenta la jurisprudencia, el servidor no está obligado a explicar, pero tampoco se le prohíbe hacerlo y por lo tanto no es procedente invalidar el acto administrativo de aceptación cuando la renuncia esté motivada.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Proyecto: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

3 Ver entre otras: Corte Constitucional, Sentencia C-443 del 18 de septiembre de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero; Sentencia C-734 del 26 de agosto de 2003 M.P. Álvaro Tafur Galvis

4 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-377 del 8 de mayo de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño

5 Corte Constitucional sentencia T-308 del 22 de mayo de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

6 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:20:29