



Función Pública

Concepto 168941 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000168941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000168941

Fecha: 11/08/2016 05:28:11 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS.- Vinculación de empleados para suplir vacantes definitivas y temporales. RAD. 20169000180082 del 29 de junio de 2016.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta sobre la provisión de empleos de carrera administrativa, me permito señalarle lo siguiente:

En primer lugar, la Real Academia Española define vacante así: dicho de un cargo, un empleo o una dignidad· que está sin proveer'

En ese sentido un empleo se considera vacante cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleos de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos de carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo) o temporal (empleos temporales), según sea el caso, o cuando, teniéndolo, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. En el primer caso se considera en vacancia definitiva y en el segundo en vacancia temporal.

Sobre el particular, el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva o temporal, así:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1. *Vacancia definitiva.* Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Muerte.
- 12) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

ARTÍCULO 2.2.5.2.2. *Vacancia temporal. Modificado por el Decreto 1412 de 2015 artículo 1. El nuevo texto es el siguiente:* Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, y
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.”

De acuerdo con lo anterior un empleo puede estar vacante definitiva o temporalmente en los eventos allí descritos, no obstante, en los dos casos puede estar provisto de manera temporal o transitoria mediante un encargo o un nombramiento provisional, en cuyo caso se considera que el empleo, si bien está vacante se encuentra ocupado, pero no de manera definitiva sino transitoria.

Es importante precisar que los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite

proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito

Respecto del traslado de un servidor nombrado en un empleo de carrera de manera provisional, el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.9.2. 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 Título.”

ARTÍCULO 2.2.5.9.4. *Derechos del empleado trasladado.*- El empleado de carrera trasladado conserva los derechos derivados de ella.

ARTÍCULO 2.2.5.9.5. *Antigüedad en el servicio.*- El empleado trasladado no pierde los derechos de la antigüedad en el servicio.

ARTÍCULO 2.2.5.9.6. *Reconocimiento de gastos en caso de traslado.* Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado conforme a la ley y los reglamentos. ” (Subrayas fuera del texto).”

Sobre la figura del traslado, el Honorable Consejo de Estado a través de la Sala de Consulta y Servicio Civil en concepto radicado con el No. 1047 del 13 de noviembre de 1997, señalo:

“(…) 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.

Así las cosas, es de anotar que la figura del traslado se encuentra regulada en los artículos 2.2.5.0.2 y siguientes del citado Decreto 1083 de 2015, por lo que en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que estas disposiciones aplican a todos los empleados públicos en entidades con planta estructurales, es decir, en la que se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución.

Ahora bien, es necesario tener en cuenta que a diferencia de la Planta de Personal Estructural, la Planta de Personal Global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Por lo tanto, si se trata de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con

una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

En este orden de ideas, atendiendo a su inquietud se considera que quien ha sido nombrado en provisionalidad al igual que el empleado que ostenta derechos de carrera administrativa, pueden ser reubicados en otra dependencia por el nominador de la entidad, de acuerdo con las necesidades que se presenten, conservando el empleado el cargo del cual es titular al momento de decidirse su reubicación. La normativa no le impide a la entidad reubicar un empleado las veces que sea necesario con la finalidad de acomodar su desempeño laboral a las específicas competencias laborales del empleo y el perfil requerido para su desempeño.

Por último, es importante tener en cuenta que, en principio, los conceptos no pueden considerarse como actos administrativos de contenido particular, toda vez su finalidad es la de orientar, ilustrar, informar a los particulares sobre la forma de actuar de la administración para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones y carecen de un poder decisorio. Sin embargo, la CNSC y las entidades que tienen régimen de carrera especial podrán emitir conceptos sobre los temas de su competencia.

Finalmente, me permito indicarle que 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 link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con Funciones de la Dirección Jurídica

MFP/MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:38:18