



* 2 0 2 4 6 0 0 4 2 6 4 1 1 *

Radicado No.: 20246000426411

Fecha: 24/06/2024 06:20:38 p.m.

Bogotá D.C.

Señor

REF: EMPLEO. Movimiento de personal. Reubicación. RAD.: 20242060490622 del 17 de junio de 2024.

Reciba un cordial saludo,

En atención a la comunicación de la referencia, remitida por la Comisión Nacional de Servicio Civil, mediante la cual usted consulta: *“(...) Solcito información acerca de en qué situaciones es viable o no el traslado, dentro de la misma entidad, de un cargo de carrera administrativa a otro; teniendo en cuenta que es un cargo de profesional universitario con unas funciones específicas y al cual presenté concurso, quedé en lista de elegibles y fui nombrado en propiedad; quisiera saber acerca de la viabilidad de este traslado, sin mi consentimiento, a otro cargo (del mismo código y grado) con funciones distintas al que concurre y del cual soy titular y cuál es el procedimiento que la entidad debe surtir para realizar ese traslado (en caso de ser viable). Agradezco la información que me puedan entregar”* Me permito manifestar lo siguiente:

De acuerdo con el Decreto 430 de 2016, modificado por el Decreto 1603 de 2023¹, el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en 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, este departamento no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Teniendo en cuenta lo anterior, a manera de orientación general, el Decreto 1083 de 2015², en relación con la vinculación de quienes han superado el proceso de selección mediante concurso, dispone:

ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en periodo de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

1 Decreto 430 de 2016: 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

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

(...)

ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en periodo de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. **Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.**

De otra parte, respecto de los movimientos de personal, la misma norma establece:

ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.

2. Encargo.

3. Reubicación

4. Ascenso.

(...)

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

(...) (Resaltado nuestro)

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta que es viable la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996³, expresó sobre este aspecto lo siguiente:

"El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo..."

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta.

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho. (...)" (subraya nuestra).

³ Corte Constitucional en la Sentencia C-447 del 19 de septiembre de 1996, Referencia: Expediente D-1231, M.P. Carlos Gaviria Díaz

Como podemos inferir del pronunciamiento integral de la Corte, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo. De esta manera las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección Jurídica ha considerado que se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

De conformidad con lo anterior, se tiene que la reubicación de un empleo en otra dependencia será procedente dentro de la misma planta global, por necesidades del servicio, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo; lo cual implica que su titular continúe ejerciendo funciones de la misma naturaleza del empleo en la dependencia en la cual sea reubicado.

Conforme a lo hasta aquí expuesto y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, de manera general, si el servidor gana un concurso para un determinado cargo, debe ser nombrado en periodo de prueba, en el cargo para el cual participó y mientras se encuentre en periodo de prueba, no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

Ahora bien, si el funcionario ya ha superado el periodo de prueba, será procedente su reubicación dentro de la planta global de la entidad; siempre y cuando, sea reubicado en un empleo de la misma naturaleza de las funciones del empleo del cual es titular; de manera que, en la dependencia en la cual sea reubicado, puede desempeñar funciones iguales, afines e inclusive diferentes a las que empleado realizaba, siempre y cuando en dicho moviendo; no se desnaturalice el empleo; el empleado cumpla con los requisitos para desempeñar sus funciones; y, no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/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 CORTÉS
Director Jurídico



Proyectó: Paula Alejandra Quitián.
Aprobó: Armando López Cortés.

Copia: Comisión Nacional de Servicio Civil, correo: unidadcorrespondencia@cncs.gov.co

11602.8.4