



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000242411

Fecha: 15/05/2025 02:49:19 p.m.

Bogotá D.C.

Señor

ANONIMO

Correo electrónico: unidadcorrespondencia@cns.gov.co

Referencia: Tema: MOVIMIENTO DE PERSONAL **Subtema:** Reubicación. **Radicado.**
Radicado 20252060238452 del 8 de abril de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

El Departamento Administrativo de la Función Pública recibió la comunicación de la referencia, mediante la cual la Coordinadora del Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano y Notificaciones de la Comisión Nacional de Servicio Civil, traslada la siguiente consulta:

"Hasta donde llegan los derechos de carrera administrativa de un funcionario, puede Un Profesional Universitario 219 Grado 9 en el Cual su Cargo se Denomina Profesional Universitario 219 grado 9 el cual esta inscrito asi en la comisión sin embargo el manual de FUNCIONES finaliza Profesional Universitario Jefe de Presupuesto Anclrse en el cargo, negarse a cumplir las funciones sin que el Alcalde tenga una herramienta para realizar un traslado del cargo solo por que es un "FUNCIONARIO DE CARRERA". (Sic)

Al respecto me permito informarle que:

De acuerdo con lo 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 al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Es importante señalar, que nuestra Constitución Política, sobre las funciones del empleo público determina:

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

“ARTICULO 122. <Artículo corregido por Aclaración publicada en la Gaceta No. 125> No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”.

A su vez, la Ley 909 de 2004², señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 19. EL EMPLEO PÚBLICO.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. **Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo**, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) **La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;**

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) **La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales**” (Subrayado y resaltado fuera de texto).

De esta manera se determina, que cada empleo debe contener una descripción de sus funciones, con la finalidad de establecer las responsabilidades que se le asignen a cada titular.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario de la función pública, sobre la asignación de funciones establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.2 Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, **el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.**

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular”. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

De acuerdo con lo previsto en la norma, se tiene que, por necesidades del servicio, el jefe del organismo o entidad pública, podrá asignar a un empleado las funciones de otro

² “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

cargo, siempre que corresponda a la misma naturaleza. El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-447 de 1996, con ponencia del Doctor Carlos Gaviria Díaz expresó:

“(…) cuando el artículo 122 exige fijar las funciones de los empleos públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al manual general de funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad.

(…)

*Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, **son fijadas por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que no puede violar normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes.***

(…)

*Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquiera otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público, en este caso de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, **siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el manual general de funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo**”.* (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Posteriormente la misma corporación, a través de sentencia T- 105 de 2002, con ponencia del Doctor Jaime Araujo Rentería, sobre el tema preceptuó:

*“Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre **la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones”** mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado. **Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada,** sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, **esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan.** No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, **pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado**”.*

*De donde proviene dicho uso? Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, **de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales,** al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: **“Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”**”.*

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que **dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña**

por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

No es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, **esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo”.** (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Así las cosas, la asignación de funciones, es una figura de administración de personal en el sector público, a la que puede acudir la administración, cuando surjan funciones adicionales, que por su naturaleza, puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a los cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesite que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

De otro lado de la situación fáctica planteada por el consultante, se extrae que ésta se relaciona con los movimientos de personal en una entidad territorial, en este sentido, las disposiciones del Decreto 1083 de 2015³, sobre el tema prevé:

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:

(...)

3. Reubicación

(...)

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”.

Ahora bien, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, la Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó 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

³ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

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. (...)" (Subrayado fuera de texto).

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado; es necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público cuando haya lugar a ellos, del mismo modo la norma no limita la reubicación al pago con recursos propios.

En conclusión, la figura de la reubicación, tiene como finalidad ubicar el personal y distribuir los empleos en las áreas que se requieran dentro de las plantas de personal global, 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.

Respondiendo a su consulta, se debe tener en cuenta, que el empleo público es reglado, es decir, que, dentro de la correspondiente planta de personal, deben encontrarse especificados cada uno de los empleos, además de señaladas sus funciones en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, las cuales deben guardar correlación directa con la naturaleza del cargo.

En consecuencia, el jefe de la entidad, podrá asignar funciones adicionales a un empleado, siempre y cuando las mismas se encuentren acordes con la naturaleza de su cargo y sean afines con las competencias y perfil requerido, evitando así desvirtuar la naturaleza del empleo y como lo expresa la Corte, la descontextualización de la figura de

“asignación de funciones”; para lo cual, deberá la entidad analizar la posibilidad de adelantar dicha asignación, conforme a las normas vigentes que regulan la materia.

Ahora bien, de acuerdo con los presupuestos expresados en la consulta, también debe revisarse los movimientos de personal, en la planta global la administración puede reubicar, el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo, por lo tanto, no implica un desmejoramiento o desnaturalización del mismo al realizar actividades propias de su nivel jerárquico.

Conforme a las razones expresadas, en la planta global la administración puede reubicar, el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, es procedente la figura de la reubicación para desempeñar funciones afines, iguales e inclusive diferentes a las que el empleado realiza, siempre y cuando no se desnaturalice el empleo y el empleado cumpla con los requisitos de sus nuevas funciones.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,



HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Director Jurídico (E)

Proyectó: Diana C Rodríguez Ramírez
Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero
Aprobó: Harold Israel Herreño Suarez
11602.8.4