



Departamento Administrativo  
de la FUNCIÓN PÚBLICA  
República de Colombia

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**



\* 2 0 1 4 4 0 0 0 1 3 0 1 6 1 \*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20144000130161

Fecha: 16/09/2014 02:49:31 p.m.

Bogotá D. C.,

Señor  
ADOLFO LEON GOMEZ PANIAGUA  
adolfo10812@yahoo.es

Referencia: Reubicación del empleo  
Radicado N°. 20142060144772 – 09/09/2014

Respetado Señor Adolfo.

En atención al correo electrónico de fecha 08 de Septiembre de 2014, remitido a este Departamento Administrativo por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante comunicación oficial No. 2014EE25837 fechada el día 09 de Septiembre de 2014, en la cual eleva una serie de interrogantes relacionados con el por usted llamado "traslado", de manera cordial me permito dar respuesta, no sin antes indicar los criterios bajo los cuales será atendida su consulta.

Siendo pertinente señalar que la función de asesoría técnica asignada al Departamento Administrativo de la Función Pública en el Decreto 188 de 2004, no comprende la facultad de resolver casos particulares, razón por la cual, el presente pronunciamiento se hace de manera general, suministrando elementos de juicio de carácter genérico sobre el tema en consulta, los cuales son predicables de cualquier situación en condiciones administrativas similares, de igual forma, es necesario advertir que el presente concepto no surte efectos jurídicos de carácter consultivo que lo hagan coadministrador de los procesos de administración del talento humano.

Corolario de lo expuesto, la respuesta va encaminada a orientar e ilustrar al interesado en las normas y jurisprudencia vigente que regulan la materia, así como la doctrina del Departamento Administrativo de la Función Pública, así:

1. Qué diferencia existe entre planta de cargos, empleos y estructura organizacional, de un municipio.

En relación al concepto de planta de cargos, la Constitución Política y la Ley 489 de 1998, se refieren a la misma de la siguiente manera:

**Constitución Política.** "...ARTICULO 122. 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..."

**Ley 489 de 1998.** "...Artículo 115. Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas. Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos,

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770  
Código Postal: 111711. Internet: [www.dafp.gov.co](http://www.dafp.gov.co) • Email: [webmaster@dafp.gov.co](mailto:webmaster@dafp.gov.co)





*políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo. En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento..."*

A partir de lo anterior, uno de los tratadistas del Derecho Administrativo Laboral ha definido el concepto de Planta de la siguiente manera:

*"...Precisace, que el concepto de planta, corresponde al de estructura de empleos, al de los empleos necesarios para cumplir las funciones previstas en la estructura funcional, de acuerdo a la estructura orgánica de la administración'..."*

Respecto de la definición de empleo; el Artículo 2 del Decreto 770 de 2005, a la letra señaló:

*"...Noción de empleo. Se entiende por empleo 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.*

*Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley..."*

Finalmente el Artículo 50<sup>2</sup> de la Ley 489 de 1998, se refirió a la Estructura Orgánica de los organismos o entidades de la siguiente manera:

*"...La estructura orgánica de un organismo o entidad administrativa comprende la determinación de los siguientes aspectos:*

- 1. La denominación.*
- 2. La naturaleza jurídica y el consiguiente régimen jurídico.*
- 3. La sede.*
- 4. La integración de su patrimonio.*
- 5. El señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración y la forma de integración y de designación de sus titulares, y*
- 6. El Ministerio o el Departamento Administrativo al cual estarán adscritos o Vinculados..."*

2. Puede la Administración Municipal, trasladar mi cargo y mi empleo, a otra secretaria donde no existe, para poder trasladarme.

Respecto del traslado, los artículos 29 a 33 del Decreto 1950 de 1973, lo considera procedente para proveer un empleo vacante definitivamente, siempre que las funciones sean afines al cargo que desempeñan, de la misma categoría y para el cual se exigen requisitos mínimos similares; que obedezca a necesidades del servicio, siempre que no implique condiciones menos favorables para el empleado, o a solicitud de este, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

Ahora bien, no debe confundirse la figura del traslado del empleado con la reubicación del empleo, pues en tanto la primera se predica de las plantas estructurales, la segunda tiene su aplicación en las plantas globales en virtud del ya citado Artículo 115 de la Ley 489 de 1998,

<sup>1</sup> Villegas Arbeláez Jairo, Derecho Administrativo Laboral, Séptima Edición, Página 594.

<sup>2</sup> En concordancia con el Parágrafo del Artículo 2 de la Ley 489 de 1998.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770  
Código Postal: 111711. Internet: [www.dafp.gov.co](http://www.dafp.gov.co) • Email: [webmaster@dafp.gov.co](mailto:webmaster@dafp.gov.co)



el cual faculta a la administración para distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo al perfil requerido para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los **planes, programas y proyectos** trazados por la entidad.

Respecto de la reubicación de los empleos la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-447 de 1996, manifestó:

"(...) De acuerdo con la Constitución, como ya se anotó, corresponde al Presidente de la República crear, fusionar y suprimir los empleos que demande la administración central, de acuerdo con lo que al respecto haya dispuesto la ley (art. 189-14). En ejercicio de esta atribución el Presidente de la República expide los decretos correspondientes en los que se establece la planta de personal de cada entidad.

(...) 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...

(...) El sistema de planta global y flexible, al igual que la asignación y reasignación de funciones, ya fue objeto de análisis por parte de esta Corporación y encontrada acorde con la Constitución, en la sentencia C-089A de 1994, con ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa, cuyos apartes pertinentes se transcriben en seguida:

"...una vez determinada la planta global de personal -que por cierto responde a un manejo moderno y eficiente de la administración pública- por parte del Presidente de la República, el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República en su calidad de 'jefe de la administración de su respectiva dependencia', según lo prevé el artículo 208 constitucional, puede distribuir esa planta global, así como asignar y reasignar funciones. Estimar lo contrario, significaría que todo manejo administrativo y toda fijación de responsabilidades en cualquier entidad del Estado requeriría de la actuación del Presidente de la República, lo que llevaría a una parálisis en el ejercicio de las funciones públicas de la rama ejecutiva."

(...) 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 rigidamente 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. (...) (Negrilla y subrayado nuestro.)

3. De quien es la función Legal o Constitucional de aprobar la planta de cargos y de empleos en el orden Municipal.



De conformidad con el numeral 7, artículo 315 de la Constitución Política, el numeral 4, literal d, artículo 91 de la Ley 136 de 1994 y los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, el Alcalde Municipal es la autoridad competente para crear, fusionar o suprimir los empleos, señalarle funciones y fijar sus emolumentos.

4. Cuáles son las funciones básicas o generales de un líder de programa, un líder de proyecto y un profesional universitario.

Existe un lineamiento denominado naturaleza general de las funciones, las cuales se asignan teniendo en cuenta el nivel jerárquico del empleo, para el caso que nos ocupa, el numeral 4.3, artículo 4, del Decreto 785 de 2005, definió las funciones generales para los empleos del nivel profesional, así:

*"...Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales..."*

Ahora bien, en relación con las funciones de quienes ejecutan proyectos o programas no existe una norma que regule la materia debido a la diversidad de programas o proyectos que pueden ser desarrollados en la administración pública, no obstante, las funciones que se asignen a los empleos de las plantas de personal regidas por los Decretos 770 y 785 de 2005, en desarrollo de los planes, programas y proyectos, deben respetar la ya citada naturaleza general de las funciones de acuerdo al nivel jerárquico del empleo.

5. Qué diferencia existe entre los requisitos para ser nombrado como líder de programa y como profesional universitario.

Al igual que en numeral anterior, no existe una norma que establezca requisitos para ser nombrado líder de programa o proyecto en razón a la diversidad de los mismos, no obstante, se deben asignar funciones de acuerdo al nivel jerárquico del empleo y a las competencias exigidas al mismo en el manual específico de funciones y competencias laborales.

6. Es válido legalmente el traslado de un provisional con funciones específicas y conocimientos de un área u otra dependencia a realizar funciones diferentes.

De conformidad con las normas y jurisprudencia citada, resulta viable el traslado del empleado en la planta estructural, así como la reubicación del empleo en una planta global, cuando sea por necesidades del servicio, siempre y cuando se consideren las competencias y el nivel jerárquico del empleo y en tanto no se desmejore las condiciones laborales del funcionario.

Ahora bien, en relación con la asignación de funciones diferentes o en otras dependencias, esta actuación también es válida siempre la administración tenga en cuenta lo señalado por la Honorable Corte Constitucional en la ya citada Sentencia C-447 de 1996, así:

*"... Cuando el artículo 122 de la Constitución Nacional 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, dicho sea de paso, 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 cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) 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...” (Negrilla y subraya nuestro).

Con base en lo anterior, tenemos que para ser sujeto de asignación de funciones, éstas deben estar acordes con la naturaleza del cargo del cual se es titular, asignar funciones que no se enmarquen en la naturaleza del empleo, conllevaría el desconocimiento de los lineamientos generales señalados en el manual de funciones y se desvirtuarían los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo.

Finalmente, dando respuesta a su consulta, es posible que le sean asignadas funciones adicionales a las establecidas en el respectivo manual, siempre y cuando se observe lo establecido por las normas y la jurisprudencia, sin llegar a transgredirlas y sin desconocer la finalidad de creación del empleo.

De conformidad con en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los conceptos no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten, ni son de obligatorio cumplimiento y ejecución.

Cordialmente,

OSWALDO GALEANO CARVAJAL  
Coordinador Grupo de Desarrollo Básico y Social  
Dirección Desarrollo Organizacional

Efrain Rodríguez Mahecha  
400.4.9