



* 2 0 1 5 6 0 0 0 1 4 3 7 7 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20156000143771
Fecha: 25/08/2015 02:44:33 p.m.

Bogotá D.C.,

Señora
CATALINA VALENCIA GRACIA
Correo electrónico: valenciag@dane.gov.co

REF. **Traslado. Permuta.** Empleo de período y de libre nombramiento y remoción. Traslado de empleado público de carrera administrativa. Rad. 2015-206-013138-2 del 15-07-15.

Respetada señora:

En atención al oficio de la referencia, remitido a esta entidad por la Comisión Nacional del Servicio Civil, me permito manifestarle lo siguiente:

1.- En cuanto a su primera consulta, aunque no es clara y concreta, se considera que la misma se refiere al traslado o la permuta de empleados públicos, tema sobre el cual esta Dirección Jurídica se pronunció mediante el concepto radicado con el No. 20156000141171 del 20 de agosto de 2015, concluyendo lo siguiente:

"CONCLUSION PRIMERA PARTE

De acuerdo con lo expuesto, se precisa que para determinar si un empleo tiene asignadas funciones afines, similares o complementarias a otro empleo, se hace necesario revisar los niveles en que están agrupados los empleos, según el artículo 3° de los Decretos 770 y 785 de 2005, para el nivel nacional y territorial respectivamente; así como las funciones generales contenidas en el artículo 4 del Decreto 770 de 2005 y en los artículos 2.2.2.2.1., 2.2.2.2.2., 2.2.2.2.3., 2.2.2.2.4., 2.2.2.2.5. y 2.2.2.2.6. del Decreto 1083 de 2015, para los empleos del nivel nacional y las contenidas en el artículo 4° del Decreto 785 de 2005, para los empleos del nivel territorial, las contenidas en los respectivos manuales de funciones, requisitos y competencias laborales, respecto de cada empleo.

(...)

CONCLUSION SEGUNDA PARTE

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que para otorgar un traslado o permuta entre empleados de dos entidades públicas, se deberá revisar que para el ejercicio de los empleos se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño, y en este sentido para los empleos del nivel nacional se deberá acudir a los requisitos generales contenidos en el Decreto 1083 de 2015, si se trata de un empleo del nivel territorial, se deberá tener en cuenta los requisitos de estudio y experiencia consagrados en el Decreto 785 de 2005, y

además, tener en cuenta los requisitos específicos descritos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la respectiva entidad.

(...)

De conformidad con la norma y jurisprudencias en cita, se establece que para efectuar permutas de empleados públicos, ya sea dentro de la misma entidad o de una institución a otra (Interinstitucionales), se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí.
- b. Que la permuta no implique condiciones menos favorables para los empleados; 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. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Se debe precisar que, a la luz de las normas citadas, se infiere que el traslado debe ser "horizontal" como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso

De acuerdo con lo expuesto, siempre que se cumplan con las condiciones ambas descritas, es viable considerar el traslado o la permuta interinstitucional de un empleado público; ahora bien, es necesario hacer énfasis en que en el evento que la administración considere viable la misma, se deberá contar con la suscripción del acto administrativo por parte de los representantes legales de ambas entidades."

2.- En cuanto a su consulta sobre el encargo, me permito manifestarle que la Ley 909 de 2004, al regular la provisión transitoria de los empleos mediante la figura del encargo, estableció:

"ARTÍCULO 24. ENCARGO. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."
(Subrayado nuestro)

De acuerdo con la norma transcrita, la provisión de los empleos de carrera administrativa mediante la figura del encargo es procedente con empleados de carrera administrativa que les asista el derecho, por acreditar los requisitos para su ejercicio, poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año,

su última calificación del desempeño ser sobresaliente y estar desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad.

Mientras que los empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes en forma temporal o definitiva, procede con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño, de la respectiva entidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el encargo procede para proveer cargos de la planta de personal de la misma entidad en la cual se encuentra vinculado el respectivo empleado, no es procedente la aplicación de esta figura para proveer empleos pertenecientes a la planta de personal de una entidad diferente a la que pertenece el empleado, cuyos nominadores para cada entidad también son distintos, por cuanto no existe en nuestro ordenamiento jurídico una disposición legal que contemple esta situación jurídica.

Ahora bien, es pertinente precisar que el encargo interinstitucional únicamente procede cuando la facultad nominadora en las dos instituciones recae en un mismo funcionario, como en el caso del Presidente de la República cuando encarga a un Ministro de otro empleo sobre el cual es también nominador.

3.- Respecto a su consulta sobre las características de los empleos de período y los de libre nombramiento y remoción, me permito de manera general informarle que al respecto la Constitución Política consagra:

"ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

(...)

PARÁGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 6 del Acto Legislativo 1 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido." (Subrayado fuera del texto)

De acuerdo con la naturaleza propia de los empleos de período se concluye que estos se extienden hasta la fecha que determine el período para el cual fue designada la persona.

Sobre la facultad discrecional para el retiro de los empleos de período fijo, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección segunda – Subsección "A", Consejera Ponente: Dra. Ana Margarita Olaya Forero, en sentencia del 14 de octubre de 2004, Radicación número: 25000-23-25-000-1999-3582-01(5041-03), señaló:

"(...) la facultad discrecional que consagra el artículo 107 del decreto 1950 de 1973, porque dicha facultad es una forma legítima de romper el vínculo laboral de los empleados que no tienen derechos de carrera administrativa, que no son elección popular o que no tienen período fijo de funciones." (Subrayado nuestro)

De conformidad con lo anterior la facultad discrecional para retirar a un empleado no puede ser ejercida sobre los empleados de período fijo, este funcionario podrá ser retirado del servicio entre otras, por las siguientes causales: por vencimiento del período para el cual fue nombrado, por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, porque le sobrevenga una

inhabilidad, por decisión judicial, por renuncia, por el cumplimiento de los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión una vez notificada la inclusión en nómina.

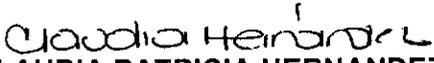
De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley, y de acuerdo con lo consagrado en parágrafo 2, del artículo 41 ibídem, la competencia para efectuar la remoción en los mismos es discrecional y se efectúa mediante acto no motivado por el nominador.

De acuerdo con lo anterior, los empleos de período y de libre nombramiento y remoción tienen las características siguientes:

- a) Tanto los empleos de período como los de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública.
- b) El nombramiento en un empleo de período se extiende hasta la fecha que determine el período para el cual fue designada la persona, y la facultad discrecional no puede ser ejercida para retirar a un empleado que ejerce un empleo de esta naturaleza; mientras que el empleo de libre nombramiento y remoción es facultativo del nominador nombrar y remover a su titular.
- c) El empleado de período solo podrá ser retirado del servicio entre otras, por vencimiento del periodo para el cual fue nombrado, por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, porque le sobrevenga una inhabilidad, por decisión judicial, por renuncia, por el cumplimiento de los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión una vez notificada la inclusión en nómina.

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

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON
Directora Jurídica

Anexos: Copia del concepto radicado con el No. 20156000141171 del 20 de agosto de 2015, en tres folios

Pedro P. Hernández V / José F. Ceballos A.

600.4.8.



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000141171

Fecha: 20/08/2015 02:47:21 p.m.

Bogotá D.C.,



REF. Traslado. Permuta.- Traslado de empleado público de carrera administrativa. Rad. 20159000130082 del 13-07-15.

Respetada señora:

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual en su condición de empleada de carrera administrativa, consulta sobre cuál es el procedimiento para obtener un traslado de la ciudad de Medellín a la ciudad de Armenia, me permito manifestarle lo siguiente

Sobre el tema del traslado el Decreto 1083 de 2015 establece:

Artículo 2.2.5.9.1. Movimientos de personal. El movimiento del personal en servicio se puede hacer por:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo. y
3. Ascenso.

(Decreto 1950 de 1973, artículo 24, inciso segundo)

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.
(Decreto 1950 de 1973, artículo 29)

Artículo 2.2.5.9.3. Condiciones del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, y siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
(Decreto 1950 de 1973, artículo 30)

Artículo 2.2.5.9.4. Derechos del empleado trasladado. El empleado de carrera trasladado conserva los derechos derivados de ella.
(Decreto 1950 de 1973, artículo 31)

Artículo 2.2.5.9.5. Antigüedad en el servicio. El empleado trasladado no pierde los derechos de la antigüedad en el servicio.
(Decreto 1950 de 1973, artículo 32)

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.
(Decreto 1950 de 1973, artículo 33)

De acuerdo con la normativa transcrita, para dar aplicación a la figura del traslado debe existir un cargo vacante definitivamente (sin provisión temporal), con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, debe 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 efectos de establecer los criterios para determinar si un empleo tiene funciones afines a otro, se hace necesario acudir a lo dispuesto en los artículos 3º y 4 del Decreto 770 de 2005, artículos 2.2.2.2.1., 2.2.2.2.2., 2.2.2.2.3., 2.2.2.2.4., 2.2.2.2.5. y 2.2.2.2.6. del Decreto 1083 de 2015, para el nivel nacional, y los artículos 3º y 4º del Decreto 785 de 2005, así como las funciones contempladas en el Manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales, para efectos de tener en cuenta el nivel al cual corresponden los respectivos empleos y efectuar el análisis de las funciones generales que les corresponde.

De acuerdo con lo anterior, al estudiar la solicitud de traslado o permuta de empleados, la administración deberá revisar que las funciones de los respectivos empleos sean afines o que se complementen.

Respecto de las funciones afines o similares, el Consejo de Estado¹ se ha pronunciado en los siguientes términos:

¹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta. C.P. Susana Buitrago Valencia. 6 de mayo de 2010. Radicación número: 52001-23-31-000-2010-00021-01(AC)

"(...) Es válido que la administración establezca el perfil que se requiere cumplir para que se pueda acceder a determinado cargo o empleo público. Uno de esos requisitos puede ser el de acreditar que el aspirante ha tenido en el pasado otros empleos o cargos o actividades que guarden cierta similitud con las funciones que debería desempeñar en caso de que fuera nombrado en el cargo para el cual se ha presentado. Empero, no se trata de que deba demostrarse que ha cumplido exactamente las mismas funciones, pues ello implicaría que la única manera de acreditar experiencia relacionada, sería con el desempeño del mismo cargo al que se aspira, lo que resulta a todas luces ilógico y desproporcionado. Pero sí se debe probar que existe una experiencia en cargos o actividades en los que se desempeñaron funciones similares". (subraya fuera de texto)

En síntesis, al momento de evaluar si las funciones de un cargo son similares a otro, el jefe de la unidad de talento humano, o quien haga sus veces, debe analizar la complejidad y el contenido temático de tales funciones, es decir, que éstas sean semejantes o complementarias, que haya un hilo conductor entre ellas, y el área de desempeño en que se desarrolla cada empleo.

Al respecto, el diccionario de la Real Academia Española hace la siguiente definición de similar:

"Que tiene semejanza o analogía con algo"

Respecto del tema objeto de consulta, la Dirección de Desarrollo Organizacional de este Departamento mediante concepto de radicado número 20134000078591 del 22 de Mayo de 2013, indicó lo siguiente:

"En este sentido, cuando las normas hacen referencia a "funciones similares" para efectos de certificar experiencia relacionada o equivalencias para el ejercicio de un empleo, esto indica que los temas desarrollados y la forma como se ejecutan las funciones en un cargo, tienen relación directa con otro empleo del mismo nivel.

Ejemplo de funciones similares para un cargo del nivel asistencial:

Secretaría Ejecutiva – Entidad A	Secretaría Ejecutiva – Entidad B
1- Registrar en la agenda y coordinar de acuerdo con instrucciones impartidas, reuniones y eventos que deba atender el Director General, llevando la agenda correspondiente y recordando compromisos.	1- Llevar el control de la agenda diaria, teniendo en cuenta las reuniones y los eventos en los que deba participar el jefe inmediato, recordándole oportunamente los compromisos adquiridos.
2- Revisar clasificar y controlar documentos, datos y elementos relacionados con los asuntos de competencia de la entidad, de acuerdo con normas y procedimientos establecidos.	2- Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la dependencia.
3- Recibir, relacionar, clasificar y archivar la correspondencia así como el envío y distribución de la misma de acuerdo con las orientaciones recibidas.	3- Recibir, digitar y archivar los documentos de acuerdo con las normas vigentes.
4- Responder por la seguridad de los elementos, documentos y registros de carácter manual, mecánico o electrónico y adoptar medidas para la conservación y buen uso de los mismos, así como para evitar su pérdida hurto o deterioro.	4- Distribuir los materiales, equipos y elementos teniendo en cuenta las políticas de la Entidad.
5- Orientar a los usuarios y suministrar información, documentos o elementos que sean solicitados, de conformidad con los trámites y procedimientos	5- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo a las políticas de la Entidad.
	6- Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño."

<i>Secretaría Ejecutiva – Entidad A</i>	<i>Secretaría Ejecutiva – Entidad B</i>
establecidos. 6- <i>Desempeñar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del cargo.</i>	

CONCLUSION PRIMERA PARTE

De acuerdo con lo expuesto, se precisa que para determinar si un empleo tiene asignadas funciones afines, similares o complementarias a otro empleo, se hace necesario revisar los niveles en que están agrupados los empleos, según el artículo 3º de los Decretos 770 y 785 de 2005, para el nivel nacional y territorial respectivamente; así como las funciones generales contenidas en el artículo 4 del Decreto 770 de 2005 y en los artículos 2.2.2.2.1., 2.2.2.2.2., 2.2.2.2.3., 2.2.2.2.4., 2.2.2.2.5. y 2.2.2.2.6. del Decreto 1083 de 2015,, para los empleos del nivel nacional y las contenidas en el artículo 4º del Decreto 785 de 2005, para los empleos del nivel territorial, las contenidas en los respectivos manuales de funciones, requisitos y competencias laborales, respecto de cada empleo.

En ese sentido, un empleo tiene funciones afines o complementarias a otro empleo cuando se han asignado similares funciones para el ejercicio del cargo.

2.- En cuanto a los criterios que se deben atender para determinar los requisitos mínimos similares que se exigen para el desempeño de los empleos de entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Poder Público, se precisa lo siguiente:

Atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para lo cual los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional para los empleos del nivel nacional y los que fije la Asamblea Departamental o el Concejo Municipal cuando se trate de empleos del nivel territorial.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

Ahora bien, con el fin determinar los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se exigen a un empleado para el ejercicio de su cargo, para los empleos del nivel nacional se deberá acudir a los requisitos generales contenidos en el Decreto 1785 de 2014, según el nivel en el cual esté agrupado el respectivo empleo que ocupa el empleado objeto de traslado; o si se trata de un empleo del nivel territorial, se deberá tener en cuenta los requisitos de estudio y

experiencia consagrados en el Decreto 785 de 2005, según el nivel al cual pertenezca el cargo del cual es titular el empleado objeto de traslado, y tanto para el nivel nacional como para el territorial, tener en cuenta los requisitos particulares descritos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la respectiva entidad.

CONCLUSION SEGUNDA PARTE

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que para otorgar un traslado o permuta entre empleados de dos entidades públicas, se deberá revisar que para el ejercicio de los empleos se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño, y en este sentido para los empleos del nivel nacional se deberá acudir a los requisitos generales contenidos en el Decreto 1083 de 2015, si se trata de un empleo del nivel territorial, se deberá tener en cuenta los requisitos de estudio y experiencia consagrados en el Decreto 785 de 2005, y además, tener en cuenta los requisitos específicos descritos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la respectiva entidad.

En relación con la figura del traslado y a propósito de la estabilidad de los servidores de carrera, la Corte Constitucional señaló:

*"(...) 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.)"*² Subraya nuestra

Por su parte, el Consejo de Estado, mediante concepto No.1047 del 13 de noviembre de 1997, donde señaló:

"(...) 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.

Las normas que regulan el régimen de traslados son comunes tanto para los funcionarios de libre nombramiento y remoción como para los de carrera administrativa, en lo que no resulte incompatible con los estatutos de carreras especiales, porque se trata de disposiciones sobre administración de personal y no propiamente de carrera." (subrayas fuera del texto).

De conformidad con la norma y jurisprudencias en cita, se establece que para efectuar permutas de empleados públicos, ya sea dentro de la misma entidad o de una institución a otra (Interinstitucionales), se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí.

² Corte Constitucional Sentencia C-443 de 193. Magistrado Ponente: Alcjandro Martínez Caballero.

- b. Que la permuta no implique condiciones menos favorables para los empleados; 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. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Se debe precisar que, a la luz de las normas citadas, se infiere que el traslado debe ser "horizontal" como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso

De acuerdo con lo expuesto, siempre que se cumplan con las condiciones arribas descritas, es viable considerar el traslado o la permuta interinstitucional de un empleado público; ahora bien, es necesario hacer énfasis en que en el evento que la administración considere viable la misma, se deberá contar con la suscripción del acto administrativo por parte de los representantes legales de ambas entidades.

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

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Pedro P. Hernández V / José F. Ceballos A.

600.4.8.