



Concepto 250701 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000250701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000250701

Fecha: 21/06/2023 11:53:07 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: MOVIMIENTO DE PERSONAL- Reubicación. Radicación: 20232060279312 del 11 de mayo de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia en la cual manifiesta lo siguiente:

Mediante concurso de méritos fui asignado en el cargo de profesional universitario 219 grado 02 con funciones especiales para la gestión del banco de proyectos de inversión municipal. Que si bien posterior a dicho concurso, el municipio expide el decreto 221 de 2019 del municipio de Girón en donde modifica la planta para que sea global. En el decreto 222 de 2019 del municipio de Girón establece el manual de funciones, dentro del cual el cargo que ocupo es único en toda la administración, por el tipo de labor que realizo. Recibí un oficio (que se encuentra adjunto) en donde se me notifica que desempeñaré mis funciones en un despacho diferente, que no tiene según el manual de funciones los requisitos básicos que contiene el cargo que ocupo actualmente. Me permito solicitar concepto sobre lo siguiente:

Si durante todo mi tiempo en la entidad he obtenido calificación de desempeño sobresaliente, pese a ello ¿porque opera el ius variandi? En estos momentos me siento afectado, dado que siento que pierdo profesionalmente con el cambio y que la calificación de desempeño puede verse afectada, dado que no es claro bajo qué criterios se me van a calificar, bajo la evidencia de que cambiaría la exigencia del perfil y los resultados entregados. ¿Se puede considerar que se vulneran los derechos de carrera y los derechos al cargo al que me postule?

¿Es viable hacer ese tipo de traslados toda vez que no se me informa el tipo de movimiento (si es un traslado o reubicación)? ¿Qué consideraciones se deben tener en cuenta en la administración municipal respecto a los requisitos mínimos y las funciones específicas para atender otro cargo, así sea de planta global? ¿Qué requisitos adicionales debe cumplirse en caso de ser posible este movimiento en las condiciones expuestas?

Inicialmente, es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para pronunciarse sobre pronunciamientos emitidos de situaciones administrativas producidas en el orden territorial; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos; competencias atribuidas a los jueces de la república.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta, por lo cual este Departamento Administrativo se pronunciara de manera general sobre la reubicación de empleos, así:

Respecto de las funciones de los empleos públicos, el artículo 122 de la Constitución Política, dispone:

“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.” (Subrayado fuera de texto)

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

“ARTÍCULO 19.- El empleo público. -

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. 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.”

Atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, esta Dirección Jurídica ha considerado 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.

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.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Ahora bien, respecto de la reubicación o traslado de los servidores públicos dentro de la planta de personal, tenemos el Decreto 1083 de 2015³, que sobre el particular establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.2. 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 con 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, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.”

En este sentido, para efectos de un traslado en la misma entidad o de una entidad a otra, se deberán cumplir con las siguientes condiciones:

Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí. 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. Ambos cargos deben tener la misma naturaleza. Que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Respecto de la reubicación, el Decreto 1083 de 2015, establece:

«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»

En cuanto a la reubicación es 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 cual debe responder a necesidades del servicio.

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará 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.

Este modelo de planta de personal presenta las siguientes ventajas:

- Permite ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.
- Conduce a una mayor agilidad, eficiencia y productividad en el logro de los objetivos institucionales, dando cumplimiento a los principios sobre

función administrativa establecidos en la Constitución Política, en el Plan de Desarrollo y el Plan de Gobierno.

- Flexibiliza la administración del recurso humano al permitir la movilidad del personal de un área afín a otra, como un mecanismo real e idóneo para dinamizar los procesos operativos y técnicos y facilitar la gestión de la entidad.

- Permite la conformación de grupos de trabajo, permanentes o transitorios conformados con personal interdisciplinario, liderados por profesionales altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una organización.

- La adecuada gerencia de las plantas globales termina con los vicios administrativos de inamovilidad del personal, a través de la reubicación, en función de los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin que medien gestiones adicionales con agentes externos a la entidad.

De esta forma, la planta global, 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.

No obstante, y 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 generales del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cartilla de administración pública “Empleo, situaciones administrativas, jornada laboral y retiro de los empleados del sector público”, en la página 25, en relación a la reubicación de empleos, manifiesta:

“La reubicación de empleos es una figura utilizada por la administración que 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.

De tal manera, la administración podrá 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. Se debe tener en cuenta la viabilidad de la reubicación de los empleos tratándose de planta de personal global; sobre este aspecto se precisa que dicha figura no podrá darse entre entidades, sino que se trata del manejo de personal de la entidad”.

“En consecuencia, será procedente y adecuado el traslado de un empleado o la reubicación de empleos, con mayor razón si se trata de una planta de personal global, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y que no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del funcionario, lo cual, de acuerdo con los fallos de la Corte, deberá tener presente la entidad en forma individual, analizando a fondo la existencia de situaciones particulares que puedan vulnerar en forma grave los derechos fundamentales del empleado, puesto que según el alto Tribunal Constitucional, no todas las implicación de orden familiar, personal y económica del trabajador, causadas por el traslado, tienen relevancia constitucional para determinar la necesidad del amparo. EE 8189 de septiembre 10 de 2004”.

De igual forma, la Corte Constitucional ha considerado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar al empleado la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que la reubicación es una figura utilizada por la administración de personal de manera autónoma (a menos que la solicitud de reubicación obedezca a razones de salud) a efectos de ubicar a sus empleados con su correspondiente empleo donde se requiera por necesidades del servicio.

De acuerdo con lo señalado, podemos concluir a las preguntas planteadas por usted en su petición lo siguiente:

En estos momentos me siento afectado, dado que siento que pierdo profesionalmente con el cambio y que la calificación de desempeño puede verse afectada, dado que no es claro bajo qué criterios se me van a calificar, bajo la evidencia de que cambiaría la exigencia del perfil y los resultados entregados. ¿Se puede considerar que se vulneran los derechos de carrera y los derechos al cargo al que me postule? ¿Es viable hacer ese tipo de traslados toda vez que no se me informa el tipo de movimiento (si es un traslado o reubicación)?

¿Qué consideraciones se deben tener en cuenta en la administración municipal respecto a los requisitos mínimos y las funciones específicas para atender otro cargo, así sea de planta global? ¿Qué requisitos adicionales debe cumplirse en caso de ser posible este movimiento en las condiciones expuestas? Si durante todo mi tiempo en la entidad he obtenido calificación de desempeño sobresaliente, pese a ello ¿porque opera el ius variandi?.

Para el caso de las plantas globales, los empleos se podrán distribuir o reubicar de acuerdo con las necesidades del servicio, de manera que se mantengan las funciones esenciales, pero pudiendo existir cambio en las funciones específicas para desempeñar las actividades en un área distinta, sin que el hecho de haber obtenido calificaciones sobresalientes en su evaluación del desempeño impida realizar dichos movimientos.

En caso de que la solicitud esté soportada por temas de salud del empleado (recomendación del médico tratante), la entidad deberá revisar la solicitud de reubicación y asignación de funciones que puedan ser desempeñadas por el trabajador, de manera que se concilien el derecho a la salud y las necesidades del servicio de la administración. Los movimientos dentro de la planta a los empleados, podrán seguir los lineamientos

contenidos en el presente concepto, de manera que se garantice el cumplimiento de los fines de la entidad, así como los derechos de los empleados.

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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Nuñez Rincon.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

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

Fecha y hora de creación: 2024-11-21 21:28:31