



Concepto 329671 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000329671

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000329671

Fecha: 08/09/2021 10:29:01 a.m.

Bogotá, D.C.,

REF: REMUNERACIÓN. Indemnización de empleado de carrera por la supresión del empleo. RAD.: 20219000610372 del 07-09-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si un empleado con derechos de carrera administrativa, que ha estado por un término de treinta (30) años continuos en tres entidades distintas, y los cargos sean en ascenso y en la última entidad se le suprime el cargo, cómo se le indemniza; en el caso que el empleado con derechos de carrera que se le suprime el cargo opte por ser reincorporado en empleo igual o equivalente en la misma entidad o en otra entidad del estado y si ese empleo está ocupado por una persona en provisionalidad, deben retirar a esta persona y posesionar en este cargo al funcionario con derechos de carrera que opto por ser reincorporado; en el caso afirmativo o negativo, favor solicito el sustento jurídico que dio origen a la respuesta; cuando un funcionario con derechos de carrera ha solicitado traslado por escrito a otra entidad a un cargo igual o similar y la entidad receptora acepte dicho traslado a su entidad, debe tener Vo.Bo. de la DAFP o de qué entidad para que este traslado se materialice.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

1.- Respecto a la consulta si un empleado con derechos de carrera administrativa, que ha estado por un término de treinta (30) años continuos en tres entidades distintas, y los cargos sean en ascenso y en la última entidad se le suprime el cargo, como se le indemniza, se precisa:

Frente a la liquidación de entidades y la consiguiente supresión de empleos, la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.", establece:

"ARTÍCULO 44. DERECHOS DEL EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN CASO DE SUPRESIÓN DEL CARGO. Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante lo anterior, cuando el cargo que se suprime esté siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a este por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella, o ellas.

Para lo establecido en este párrafo se tendrán en cuenta los términos y condiciones establecidos en el reglamento que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 2. *La tabla de indemnizaciones será la siguiente:*

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salarios.
2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5) cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año; y quince (15) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.
3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10) cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.
4. Por diez (10) años o más de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleos de carrera que conlleve el pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.

Por otra parte, el Decreto [1083](#) de 2015 establece:

“ARTÍCULO [2.2.11.2.4](#) *Indemnización*. La indemnización de que trata el artículo [44](#) de la Ley [909](#) de 2004, se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Asignación básica mensual correspondiente al empleo de carrera del cual es titular a la fecha de su supresión.
2. Prima técnica cuando constituya factor salarial.
3. Dominicales y festivos.
4. Auxilios de alimentación y de transporte.
5. Prima de navidad.
6. Bonificación por servicios prestados.
7. Prima de servicios.
8. Prima de vacaciones.
9. Prima de antigüedad.
10. Horas extras.”

(Decreto 1227 de 2005, art. 90)

“ARTÍCULO 2.2.11.2.5 *Pago de la indemnización*. El pago de la indemnización estará a cargo de la entidad que retira al empleado y deberá cancelarse en efectivo dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de liquidación de la misma. En caso de mora en el pago se causarán intereses a favor del ex empleado a la tasa variable de los depósitos a término fijo (DTF) que señale el Banco de la República, a partir de la fecha del acto de liquidación.

PARÁGRAFO. Los valores cancelados por concepto de indemnización no constituyen factor para la liquidación de ningún beneficio laboral, pero son compatibles con el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales a que tuviere derecho el empleado retirado.”

(Decreto 1227 de 2005, art. 91)

“ARTÍCULO 2.2.11.2.6 *Retiro del servicio con indemnización*. El retiro del servicio con indemnización de que trata este título no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos públicos.”

(Decreto 1227 de 2005, art. 92)

De acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 44 de la Ley 909 de 2004, para efectos del reconocimiento y pago de las indemnizaciones a que tienen derecho los empleados de carrera por la supresión de su cargo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo, pero si éste viene siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a este por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella, o ellas; con base en la tabla de indemnización contenida en el parágrafo 2 del mencionado artículo.

En este orden de ideas, la indemnización de que trata el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios teniendo en cuenta, la asignación básica mensual correspondiente al empleo de carrera del cual es titular el servidor a la fecha de su supresión; la prima técnica cuando constituya factor salarial; dominicales y festivos; auxilios de alimentación y de transporte; prima de navidad; bonificación por servicios prestados; prima de servicios; prima de vacaciones; prima de antigüedad; horas extras, siempre y cuando el empleado los venga devengando a la fecha de supresión del empleo.

Así mismo, el pago de la indemnización estará a cargo de la entidad que retira al empleado y deberá cancelarse en efectivo dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de liquidación de la misma, y en caso de mora en el pago se causarán intereses a favor del ex empleado a la tasa variable de los depósitos a término fijo (DTF) que señale el Banco de la República, a partir de la fecha del acto de liquidación; los valores cancelados por concepto de indemnización no constituyen factor para la liquidación de ningún beneficio laboral, pero son compatibles con el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales a que tuviere derecho el empleado retirado.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, el empleado con derechos de carrera administrativa, que ha estado por un término de treinta (30) años continuos en tres entidades distintas, y los cargos en los cuales ha sido nombrado ha sido como resultado de ascensos, y en la última entidad se le suprime el cargo, para efectos del reconocimiento y pago de la indemnización a que tiene derecho por la supresión de su cargo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo; la indemnización se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios teniendo en cuenta los factores salariales anteriormente indicados, y el pago de la indemnización estará a cargo de la entidad que retira al empleado y deberá cancelarse en efectivo dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de liquidación de la misma, de lo contrario, si se presenta mora, se causaran intereses en la forma indicada.

2.- En cuanto a la consulta si en el caso que el empleado con derechos de carrera que se le suprime el cargo opte por ser reincorporado en empleo igual o equivalente en la misma entidad o en otra entidad del estado y si ese empleo está ocupado por una persona en provisionalidad, se deben retirar a esta persona y posesionar en este cargo al funcionario con derechos de carrera que opto por ser reincorporado, me permito indicarle que sobre este tema, el Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser

reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

PARÁGRAFO 4. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019." (Subrayado nuestro)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 498 de 2020)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017)

De acuerdo con el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa establecido en la disposición legal transcrita, será procedente la provisión definitiva del empleo de carrera provisto mediante nombramiento provisional, con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en el caso que el empleado con derechos de carrera a quien se le haya suprimido el cargo opte por ser reincorporado en empleo igual o equivalente en la misma entidad o en otra entidad del estado, si dicho empleo está ocupado por un empleado vinculado con carácter provisional, procederá su retiro para la provisión definitiva del empleo con el ex empleado que optó por la reincorporación, como consecuencia de la supresión del cargo del cual era titular con derechos de carrera administrativa.

3.- Respecto a la consulta si cuando un funcionario con derechos de carrera ha solicitado traslado por escrito a otra entidad a un cargo igual o similar y la entidad receptora acepte dicho traslado a su entidad, debe tener Vo.Bo. del DAFP o de qué entidad para que este traslado se materialice, se precisa:

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

“ARTÍCULO 2.2.5.4.2 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 decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.” (Subrayado nuestro)

“ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.4.4 El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

ARTÍCULO 2.2.5.4.5 Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.”

De acuerdo con la normativa transcrita, el traslado o permuta podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos legales, y para su aplicación se requiere que exista un cargo vacante en forma definitiva, con funciones afines al que se desempeña, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado, también por solicitud del empleado, en este último evento, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública, y por razones de violencia o seguridad, con sujeción a lo dispuesto en la Ley 387 de 1997, la Ley 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

Ahora bien, para determinar si un empleo tiene funciones afines a otro, se deberá tener en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º de los decretos 785 y 770 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refieren dichos decretos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Igualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de los Decretos 785 y 770 de 2005, a los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

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.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Para atender los anteriores presupuestos, se considera pertinente que en el caso de traslado interinstitucional, las entidades deberán revisar las funciones generales contenidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado tanto la entidad en donde labora el servidor que aspira a ser trasladado, como las contempladas en el manual de funciones y de competencias de la entidad en la cual aspira ser trasladado, las cuales deberán guardar armonía con las funciones generales dispuestas en el capítulo 2 del título 2 del Decreto 1083 de 2015.

En este orden de ideas, al efectuar el estudio de la solicitud de traslado interinstitucional o permuta de empleados, la administración deberá revisar que las funciones de los respectivos empleos sean afines o que se complementen, que los mismos sean de la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño, ya sea que se trate de traslado interinstitucional o permuta entre entidades del mismo nivel nacional, del mismo nivel territorial, o entre entidades del nivel territorial a entidades del orden nacional y viceversa.

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

“(…) 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 de este tema, 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

*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.
Revisar clasificar y controlar documentos, datos y elementos relacionados con los asuntos de competencia de la entidad, de acuerdo con normas y procedimientos establecidos.
Recibir, relacionar, clasificar y archivar la correspondencia así como el envío y distribución de la misma de acuerdo con las orientaciones recibidas.
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.
Orientar a los usuarios y suministrar información, documentos o elementos que sean solicitados, de conformidad con los trámites y procedimientos establecidos.
Desempeñar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del cargo.*

Secretaría Ejecutiva – Entidad B

*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.
Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la dependencia.
Recibir, digitar y archivar los documentos de acuerdo con las normas vigentes.
Distribuir los materiales, equipos y elementos teniendo en cuenta las políticas de la Entidad.
Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo a las políticas de la Entidad.
Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.”*

Ahora bien, 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.)” 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, sí 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:

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

Que la permuta no implique condiciones menos favorables para los empleados, cuando sea por iniciativa de la administración; entre ellas, que la remuneración sea igual; así mismo se conservan los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Cuando sea por solicitud del servidor público, se requiere que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública.

Cuando sea por razones de violencia o seguridad, se deberá efectuar con sujeción a lo dispuesto en la Ley 387 de 1997, la Ley 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema, para la seguridad del servidor público.

Ambos cargos deben tener la misma naturaleza y ser de la misma categoría.

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.

Implica que exista el cargo vacante y la respectiva posesión en el mismo, como consecuencia del trasladado del empleado.

Es pertinente precisar que, a la luz de la normativa transcrita, se infiere que el traslado debe ser “horizontal” como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que el empleado desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso, pero se requiere que el empleado trasladado se posea en el respectivo cargo.

Las normas que regulan la materia no otorgan ningún tipo de privilegio para los empleados que ostentan derechos de carrera administrativa, en consecuencia, en el evento de contar con una vacante definitiva en la planta de personal, le corresponde a la administración respectiva, ya sea por necesidades del servicio, por solicitud del empleado interesado, o por razones de amenaza y desplazamiento forzado, estudiar la situación en concreto, verificar que es conveniente y necesario efectuar el traslado, caso en el cual se deberá autorizar, siempre y cuando se cumplan los requisitos y condiciones legales descrita anteriormente.

De acuerdo con lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en el presente caso, será procedente el traslado, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos anteriormente indicados, que tanto el empleo que se desempeña como el que se prové con el traslado tengan funciones afines, de la misma categoría, con igual asignación salarial y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; y si es por necesidades del servicio a iniciativa de la administración, será necesario que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado; y cuando sea por solicitud del servidor público, se requiere que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública; y cuando sea por razones de amenazas y desplazamiento forzado, se deberá efectuar con sujeción a lo dispuesto en la Ley 387 de 1997, la Ley 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema, para seguridad del empleado. Como en este caso se trata de traslado o permuta entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

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 emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Harold I. Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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*

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

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:59:14