



Función Pública

Concepto 335311 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000335311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000335311

Fecha: 13/09/2021 11:35:18 a.m.

Bogotá D.C.,

REF.: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado. ¿Se puede hacer uso de una vacante reportada en SIMO por parte del SENA para materialización de un movimiento de personal a través de traslado? RAD: 20212060595362 del 25 de agosto de 2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual hace varias preguntas en relación con la posibilidad de realizar el traslado de un empleado cuyo empleo ya fue ofertado en convocatoria pública por la Comisión Nacional del Servicio Civil y se encuentra publicado en la plataforma SIMO.

Al respecto, me permito dar respuesta en el mismo orden en el que realizó sus interrogantes, de la siguiente manera:

1. *¿Se puede hacer uso de una vacante reportada en SIMO por parte del SENA para materialización de un movimiento de personal a través de traslado?*

Respecto a los requisitos para el traslado, el Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, consagra:

“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:

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.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que siempre que se cumplan con las condiciones que se han dejado indicadas, será procedente efectuar el traslado, por lo tanto, será la entidad respectiva la que tiene la competencia para pronunciarse en relación con el cumplimiento de las condiciones para realizar un traslado, conforme a las normas que se han dejado señaladas.

Sin embargo, por medio de la Circular Externa N° 0008 de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil manifestó:

“Además, con esta Circular se recuerda a los Representantes Legales de las entidades públicas que deben asumir la responsabilidad de informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones del correspondiente proceso de selección, cualquier modificación que se deba realizar a la información registrada en este sitio web con ocasión de ajustes al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para las vacantes de los empleos reportados, o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en este sitio web los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la mencionada etapa de inscripciones del correspondiente proceso de selección. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta la culminación del periodo de prueba de los posesionados en uso de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la entidad pública se compromete a no modificar la información registrada en este sitio web” (Subrayado y Negrilla fuera del Texto).

Conforme a lo anterior, y para dar respuesta a la consulta, antes del inicio de la etapa de inscripciones al proceso de selección, es responsabilidad de la entidad informar a la CNSC cualquier modificación que se deba realizar a la información registrada en el sitio web con ocasión de ajustes al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para las vacantes de los empleos reportados, o de movimientos en la respectiva planta de personal. Una vez iniciada la etapa de inscripciones y hasta la culminación del periodo de prueba, la entidad se compromete a no modificar la información registrada en el sitio web.

Sobre el tema, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, señala:

“ARTÍCULO 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:

1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.
2. Entidad para la cual se realiza el concurso, especificando si es del orden nacional o territorial y el municipio y departamento de ubicación.
3. Entidad que realiza el concurso.
4. Medios de divulgación.
5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.

6. Sobre las inscripciones: fecha, hora y lugar de recepción y fecha de resultados.
7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación.
8. Duración del período de prueba;
9. Indicación del organismo competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso, y
10. Firma autorizada de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO. Además de los términos establecidos en este decreto para cada una de las etapas de los procesos de selección, en la convocatoria deberán preverse que las reclamaciones, su trámite y decisión se efectuarán según lo señalado en las normas procedimentales.”

De la disposición transcrita se establece que la convocatoria como norma reguladora de todo concurso de mérito, es de obligatorio cumplimiento para la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la administración, para la entidad que efectúa el concurso y para los participantes, debiendo contener entre su información mínima, la identificación del empleo, tales como denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudio, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.

Esta información sirve de fundamento a los participantes en dichos concursos para escoger el empleo en el que se van a inscribir y para el cual cumplen los requisitos y se fundan sus expectativas para el respectivo nombramiento, lo cual indica que al suprimir o modificar los cargos reportados y ofertados, o modificar el manual de funciones y de competencias laborales de los mismos, o cambiar su nomenclatura y denominación en la respectiva convocatoria, se estaría incumpliendo con las condiciones establecidas en la misma.

En relación con los empleos reportados, la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil en Circular conjunta No. 074 del 21 de octubre de 2009, señalaron que las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni modificar los manuales de funciones y de competencias laborales de los mismos, antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles; y la omisión de esta obligación legal puede acarrear sanción disciplinaria al representante legal o quien haga sus veces, en aplicación del Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

Igualmente, se indica que sin perjuicio de la autonomía con la que goza la Administración para efectuar movimientos dentro de su planta de personal mediante la figura de traslado, lo cierto es que resulta viable que con sustento a dicha situación se vea modificada la información de la Oferta Pública de Empleados de Carrera.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, si el empleo al cual se refiere fue reportado en la Oferta Pública de Empleos de Carrera de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el mismo fue ofertado, no es procedente la supresión o modificación del mismo, ni la modificación de su manual de funciones y de competencias laborales, ni la modificación de su nomenclatura y denominación, ni su grado; por consiguiente, no será procedente el traslado de un empleo que ya fue ofertado y cuya información ya fue publicada en la plataforma SIMO y en ese sentido, le corresponderá a la entidad tomar las acciones y medidas legales pertinentes, para garantizar a las personas que participaron en la respectiva Convocatoria, y que quedaron en la respectiva lista de elegibles, los derechos adquiridos como resultado de dicho proceso de selección.

2. *“Considerando que agotadas las etapas del concurso de mérito y ascenso se emita a esta Entidad la autorización de uso de lista proferida por la CNSC como resultado del proceso y en el entendido que surge para el elegible el derecho inmodificable e inequívoco a ser nombrado en periodo de prueba, sin que le sean oponibles las eventuales novedades que haya surtido la entidad respecto de la vacante a ser provista, se consulta, ¿En el evento que se materialice un traslado en una vacante reportada en SIMO y sobre la mismas se deba hacer uso de lista de elegible, el traslado efectuado perdería efecto?”*

Teniendo en cuenta lo expuesto en el presente concepto, esta Dirección Jurídica reitera lo señalado anteriormente en el sentido que como quiera que no es viable realizar movimientos de personal de un empleo que ya ha sido ofertado por la CNSC, le corresponderá a la entidad tomar las acciones y medidas legales pertinentes, para garantizar a las personas que participaron en la respectiva Convocatoria, y que quedaron en la respectiva lista de elegibles, los derechos adquiridos como resultado de dicho proceso de selección, por lo que los movimientos de personal que se efectuaron luego de haberse publicado la información de los empleos en el SIMO deberán darse por terminado y el empleado tendrá que regresar al empleo que se encontraba ejerciendo.

3. "Dado que actualmente la Entidad se encuentra adelantando el proceso de provisión transitoria mediante nombramientos provisionales en el cuales se ofertan vacantes definitivas, considerando que la respuesta a la primera consulta sea positiva, se consulta: ¿Es procedente efectuar la provisión definitiva de las vacantes mediante traslados?"

Sobre el particular, me permito indicarle que, de acuerdo con lo indicado en el presente concepto, no pueden realizarse traslados cuando los empleos ya han sido ofertados por la CNSC, en ese sentido mientras se surte el proceso de selección y se procede con la provisión definitiva de las vacantes, la entidad deberá agotar el procedimiento indicado por el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para proveer las vacantes disponibles, el cual fue modificado por la Ley 1960 de 2019 y que señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 1. El Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este Artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

(...) ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera" (subrayas y negrilla fuera del texto)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», al referirse a los encargos, señaló:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicione o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera."

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para

su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer, igualmente evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

En todo caso, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Igualmente se recuerda que, el nombramiento en provisionalidad procede como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

Por lo tanto, sólo en el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional. El término de duración de los nombramientos provisionales actualmente se encuentra concebido en caso de vacancia definitiva del cargo hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba y en los casos de vacancia temporal hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma.

En ese orden de ideas, se concluye que la provisión de vacantes en una Entidad pública mientras se surte el concurso de méritos deberá realizarse mediante encargo de los empleados de carrera administrativa que cumplan con los requisitos que se han dejado indicados; para lo cual deberá tenerse en cuenta que, por disposición legal, dicho encargo solo podrá recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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

Proyecto: Ma, Camila Bonilla G.

Reviso: Harold I. Herreño.

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:11:57