



Concepto 152931 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000152931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000152931

Fecha: 22/04/2022 10:04:14 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL – TRASLADO. RADICACION: 20222060108992 del 3 de marzo de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre si un empleado con derechos de carrera administrativa puede solicitar el traslado a una entidad de otro municipio del mismo departamento, me permito dar respuesta en estricto orden de la siguiente manera

Sobre el particular el Decreto [1083](#) de 2015¹, respecto de la figura de traslado establece:

ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.

2. Encargo.

3. Reubicación

4. Ascenso.

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 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.

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.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

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.” (subrayado fuera del texto).

De conformidad con lo anterior, el traslado consiste en la provisión de un cargo vacante definitiva con un empleado en servicio activo de la planta global de la entidad la cual exige que el funcionario trasladado se poseione en el nuevo cargo, siempre que se cumplan los requisitos y las condiciones descritas en el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, quedando desligado del empleo en el que se venía desempeñando en su condición de titular.

Sobre el particular la Corte Constitucional mediante Sentencia C-447 de 1996 respecto a los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, señala:

“El sistema de planta global no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo. (...)

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de “Técnico en ingresos públicos” su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta.

(...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho. (...)” (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, de conformidad con la norma y la jurisprudencia se debe precisar que en virtud de la naturaleza del traslado el cual ocurre con la finalidad de proveer permanente una vacante de la planta global con un empleado en servicio activo, el cual deberá dar parte del estado en que queda el cargo que desempeñaba a través de un acta de entrega de su cargo, en atención que este se aparta del cargo actual para efectos de desempeñar otro empleo diferente.

Por lo anterior y para efectos de dar respuesta puntual a su consulta, se permite indicar esta Dirección Jurídica que el traslado de personal ocurre en primer lugar, como consecuencia de la necesidad que tiene la administración para proveer un cargo vacante de la planta global de la entidad, el cual en ningún momento puede desmejorar las condiciones del empleado y el empleo al que es trasladado debe contemplar ciertos requisitos con; funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, ahora bien, en el entendido que se trata de una permuta interinstitucional, este deberá realizarse a su vez a través de un acto administrativo entre entidades, es importante reiterar en este punto que, si bien este puede darse por petición del empleado, los movimientos de personal son facultativos de la administración por lo que será esta quien deberá realizar un estudio interno para determinar sobre la viabilidad del mismo, en el entendido que

es al entidad que de manera cierta conoce la situación particular.

Por otro lado, la norma señala la reubicación como otra de las formas de movimientos de personal el artículo 2.2.5.4.6 *ibídem*, dispuso lo siguiente:

“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.”

A diferencia del traslado, 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.

El cual procede en virtud de las necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el nominador, o por quien este haya delegado tal facultad, el cual deberá ser comunicado al empleado que se encuentra desempeñándolo.

En este entendido y con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera:

1. El traslado procede con la finalidad de proveer una vacante disponible dentro de la planta global o entre entidades siempre con autorización de los respectivos nominadores de los organismos, así mismo esta puede ser solicitada por el empleado no obstante su procedencia estará sujeta a decisión de la entidad, la cual deberá validar la viabilidad de la misma dentro de lo establecido por la norma.
2. 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. No obstante, es importante indicarle que en virtud del diálogo permanente, se brinden soluciones y alternativas para el bienestar del empleado.
3. Es de advertir que la reubicación o el traslado como herramientas de administración de personal se podrán realizar una vez se haya cumplido y calificado el periodo de prueba y con el cumplimiento de las condiciones de norma que regulan una y otra.
4. Por último, cabe mencionar que, de acuerdo con las competencias otorgadas al Departamento Administrativo de la Función Pública por el Decreto 430 de 2016, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, ni pronunciarse en circunstancias de carácter particular, por lo que esta Dirección Jurídica conceptualizara de manera general a los temas consultado, por lo que le corresponde a la entidad realizar un análisis propio para efectos de verificar si es viable reubicar o trasladar al empleado.

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 [/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Ana María Naranjo

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

¹ Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:29:30