



Concepto 385981 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000385981

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000385981

Fecha: 19/10/2022 03:11:55 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: MOVIMIENTO DE PERSONAL. Traslado. Radicación No. 20229000485152 de fecha 19 de Septiembre de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta: *“soy empleada publica de carrera administrativa en el cargo Enfermera jefe del Hospital san Rafal del Municipio de el Cerrito-Valle desempeñando el cargo desde JULIO 1995 siendo la única enfermera jefe de planta de cargos del hospital. Desde 1 de febrero del presente año la Subgerencia de la institución decide trasladarme a uno de los centros de salud del área rural (PUESTOS DE SALUD DEL MUNICIPIO) para desempeñar parte de mis funciones. dicho traslado es procedente, teniendo en cuenta que siempre he realizado mis funciones en la sede Hospital San Rafael y con personal a cargo? si la planta de cargo es global se puede trasladar al personal en carrera administrativa a los puestos de salud? dicho traslado debería justificarse mediante acto administrativo firmado por la Gerente siendo mi jefe inmediato ? al trasladarme a la zona rural podían contratar una persona a través de contrato de prestación de servicio para que desempeñe mis funciones en el hospital sede principal ?.”*

Me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normativa vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades públicas, dicha potestad corresponde concretamente a cada entidad, por lo tanto, solo se dará información general respecto del caso objeto de consulta.

En cuanto a los movimientos de personal el artículo [2.2.5.4.6](#) del Decreto [1083](#) de 2015, consagra:

“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:

Traslado o permuta.

Encargo.

Reubicación

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 2.2.5.4.4. 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.

“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.”

Sobre la figura del traslado, el Honorable Consejo de Estado a través de la Sala de Consulta y Servicio Civil en concepto radicado con el No.1047 del 13 de noviembre de 1997, 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.”

De lo anterior se colige que la procedencia del traslado está supeditado a la necesidad del servicio, siempre que ello no implique desmejorar la situación de un trabajador y se adelantará con observancia a lo dispuesto por las normas anteriormente descritas.

Aunado a lo anterior, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, será viable la reubicación física de los empleos, en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas.

Por lo anterior, también se hace necesario revisar lo concerniente a las plantas de personal, precisando que es el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente.

La planta de personal Global: Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Es importante tener en cuenta que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero

técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.

La planta de personal global 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 Gobierno y los respectivos Planes de Desarrollo.
- 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 internos de trabajo, permanentes o transitorios, conformados con personal interdisciplinario, liderados por funcionarios altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una institución.

Por lo tanto, si se trata de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta 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; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección Jurídica ha considerado que se podrán 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos; en ese sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó sobre este aspecto lo siguiente:

“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 a 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.(...)”(subraya nuestra).

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 básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

De acuerdo a todo lo anterior, en la reubicación sólo altera el lugar dónde el servidor prestará su servicio, pero el cargo y las funciones se mantienen, sin que, para este caso, la Administración deba efectuar otro nombramiento sobre el mismo empleado y/o crear dentro del Manual de Funciones otro empleo, pues no se habla del traslado de un empleo a otro, sino de la reubicación de uno, en otra dependencia.

Así las cosas, frente a su consulta, se concluye que tanto la reubicación como el traslado, son movimientos de personal que son procedentes, siempre que se atienda a la reglamentación arriba descrita.

Ahora bien, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. Para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo mediante el cual se reubica un cargo dentro de la planta global, debiendo ser suscrito por el servidor que cuente con la función respectiva en el manual de funciones de la entidad.

Finalmente, toda vez que, de acuerdo con lo señalado, en la reubicación la persona se desplaza con su empleo, no resultaría viable su provisión toda vez que no quedaría un empleo en vacancia a proveer; en caso de tratarse de un traslado si se desplazaría el empleado por lo que si existiría una vacancia y para su provisión se deberá acudir en primer lugar al encargo de los empleados con derechos de carrera administrativa que cuenten con los requisitos para su ejercicio y en caso de agotarse este trámite resultaría viable el nombramiento provisional. Respecto de la eventual contratación no corresponde a este departamento administrativo en ejercicio de sus competencias legales pronunciarse.

Finalmente, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:58:50