



Concepto 038331 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000038331

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000038331

Fecha: 22/01/2024 05:20:45 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: MOVIMIENTOS DE PERSONAL Subtemas: Reubicación Radicado: 20232061095282 de fecha 11 de diciembre de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual plantea el siguiente interrogante:

“Cordial saludo. soy nonbrada de carrera administrativa como profesional especializado hace 3 años en grado 6, en este momento la empresa (red de salud del Oriente) donde trabajo me ha hecho un traslado, a un cargo de profesional universiatario, este cargo fue realizado solamente con una carta, no hubo acto administrativo ni funciones al realizar el traslado. mi inquietud en la siguientes 1. siendo la empresa de planta global yo siendo profesional especfializado me pueden trasladar a un cargo de profesional universitario? 2. Para hacer el traslado la empresa debe de hacerme un acto administrativo adjutando las funciones del nuevo cargo? 3. yo estoy en la potestad de aceptar o no el cargo al cual he sido traslada? 4. En caso tal de que no acepte el trasladao que aaciones acarraría como funcionaria publica?.” [Sic]

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad establecido en el Decreto 430 de 2016¹ este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

El presente concepto se enmarca dentro de la función de asesoría y se funda en la presentación y análisis de las disposiciones legales y reglamentarias, lo mismo que en la jurisprudencia relativa a la materia objeto de consulta.

A efectos de atender los cuestionamientos planteados, resulta pertinente citar las siguientes disposiciones:

De forma general, en relación con la reubicación, en las plantas globales, tenemos que se constituye como una figura que está regulada en el Decreto 1083 de 2015², que al respecto dispone:

“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:

(...)

Reubicación

(...)

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.

De esta manera, 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 relación con la figura de la reubicación, resulta pertinente citar los siguientes pronunciamientos jurisprudenciales:

La Sentencia T- 016 de 1995, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo, precisa:

"El ius variandi, es de decir, la facultad que tiene todo patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, no implica la existencia de una potestad absoluta. Únicamente procede por motivos razonables y justos, a la vez que en su ejercicio "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador". Se trata de un uso razonable de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, bien sea privado u oficial".

La Sentencia T-288 de 1998, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz, estimó:

"la administración goza de discrecionalidad para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios, pero que dicha facultad no puede ser utilizada en forma arbitraria".

La Sentencia T- 165 de 2004, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra, afirma:

"la acción de tutela prospera cuando la decisión de trasladar a un trabajador es intempestiva y arbitraria, y tiene como consecuencia necesaria la ruptura del núcleo familiar".

Por último, la Sentencia T-1010 de 2007, Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández, enfatiza:

"El ius variandi, procede por motivos razonables y justos; en su ejercicio deberá preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador; y, el uso de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, bien sea privado u oficial, debe ser razonable, lo que significa que la potestad no puede ser ejercida de manera arbitraria e intempestiva, sino respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y de los integrantes de su núcleo familiar, tales como la vida, la salud o la integridad personal. De ahí, que las razones del buen servicio público que tenga la Administración, priman sobre las subjetivas que oponga el empleado trasladado, ya que el cumplimiento de las obligaciones del Estado no puede estar condicionado o sometido a los intereses personales de cada uno de sus servidores, pues así, la movilidad geográfica en la función pública sería absolutamente imposible. Con todo, la facultad discrecional de variación o modificación de las condiciones de trabajo que le asiste al empleador público no es absoluta, por cuanto dadas las repercusiones y trascendencia que tiene para el trabajador en aspectos familiares, sociales, culturales y hasta económicos, el acto administrativo de traslado debe sujetarse a los postulados consagrados en la Constitución, respetando las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del trabajador".

Conforme a la jurisprudencia transcrita, es claro que el traslado y la reubicación proceden a discrecionalidad, sin embargo, dicha discrecionalidad no es absoluta; la administración debe actuar en procura de la satisfacción de las necesidades públicas, de los intereses generales, y con sujeción estricta a los principios señalados por el artículo 209 de la Constitución para la función administrativa.

De conformidad con lo anterior, se tiene que la reubicación de un empleo en otra dependencia será procedente dentro de la misma planta global, por necesidades del servicio, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, lo cual implica que su titular continúe ejerciendo funciones de la misma naturaleza del empleo en la dependencia en la cual sea reubicado.

Así las cosas, la Administración estaría revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias y, consecuentemente, efectuar las reubicaciones que le permitan atender las necesidades del servicio y cumplir de manera más eficiente con las funciones asignadas.

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, motivo por el cual, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones.

Es decir, tratándose de planta de personal global, 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 y siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

Por lo tanto, en concepto de esta Dirección y atendiendo que 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 y que este movimiento debe responder a necesidades del servicio; quien determine la procedencia o no del movimiento del cargo será el jefe del organismo nominador, o quien este haya delegado.

En cuanto a la reubicación, no se debe dejar de lado que es la administración la que se encuentra revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

En conclusión, se indica que para que procedan los movimientos de personal objeto de consulta los mismos deberán ocurrir de conformidad con lo que establece la norma, verificando las características propias de cada figura, es decir mientras sean realizados con apego a la normativa

vigente y sin que haya lugar una situación de desmejoramiento laboral.

Conforme a lo citado en precedencia, se procede a dar respuesta a las inquietudes planteadas en su consulta, en los siguientes términos:

siendo la empresa de planta global yo siendo profesional especializado me pueden trasladar a un cargo de profesional universitario?

RESPUESTA: Sea lo primero advertir que, conforme a lo señalado en precedencia y, conforme a la documentación adjunta a la consulta, se encuentra que en el caso bajo análisis, no se hace referencia a la figura del traslado, sino de la reubicación; en concepto de esta Dirección considera que, la administración es quien cuenta con la competencia para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias 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 y siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. Revisada la comunicación de la decisión de la administración, se encuentra que el cargo hacia el cual se ordena la reubicación, es el de Profesional especializado código 22 grado 06, el cual corresponde al mismo nivel y grado para el que usted concursa, según informa en su escrito.

¿Para hacer el traslado la empresa debe de hacerme un acto administrativo adjuntando las funciones del nuevo cargo?

RESPUESTA: Como se indicó en el punto anterior, la figura utilizada en el presente caso, es la de la reubicación y no la del traslado. Respecto de si debe realizarse por medio de un acto administrativo adjuntando las funciones del nuevo cargo; resulta pertinente señalar que, el concepto de acto administrativo, se entiende como toda expresión de la voluntad de la administración, en ejercicio de sus funciones, que produzca efectos jurídicos; en tal sentido, al no estar vinculado a una forma específica, dicha expresión se puede manifestar mediante diferentes formas, entre otras, la comunicación en la que se informa la determinación de la reubicación. Sobre el manual de funciones, la norma no prevé tal requisito, pues no hay un cambio de cargo, sino de ubicación dentro de las diferentes dependencias de la entidad.

¿yo estoy en la potestad de aceptar o no el cargo al cual he sido trasladada?

RESPUESTA: De acuerdo con la jurisprudencia citada, la determinación respecto de la reubicación, es discrecional de la administración, que no está sometida a discusión, la entidad esté facultada para determinar la distribución de los cargos disponibles dentro de la planta 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado y siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

¿En caso tal de que no acepte el traslado que acciones acarrearía como funcionaria pública?

RESPUESTA: El acto administrativo proferido por la administración (comunicación de reubicación), está amparado por la presunción de legalidad; según el cual, los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, en tal sentido, es una determinación que debe ser atendida por sus destinatarios, pues, como se indicó en el punto anterior, la determinación de la reubicación es discrecional de la administración, una vez comunicada dicha decisión, deberá ser atendida por el funcionario; so pena de incurrir en el incumplimiento de sus deberes, conforme a lo previsto en el artículo 38 numeral 3 de la Ley 1952 de 2019

Artículo 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

Ahora bien, si se considera que dicha determinación es contraria al ordenamiento jurídico, podrá acudir a la Comisión de personal de la entidad o al operador judicial para que se pronuncie sobre su situación particular.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El presente 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: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

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

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:54:58