



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ -  
SECRETARÍA GENERAL

No Radicado: 2-2024-15634

Fecha: 23/05/2024 09:25:19

Destino: ANÓNIMO

Anexos: N/A

Copla: N/A

www.secretariageneral.gov.co

4232000

Bogotá D.C.,

Señor:  
ANÓNIMO

**Asunto:** Número de Radicación 1-2024-17036 de la Secretaría General y de Bogotá Te Escucha 2329612024

Respetado Señor Anónimo:

En atención al derecho de petición de la referencia, es pertinente precisar algunos aspectos relativos a la respuesta como se establece a continuación:

A manera de contexto, y previo a dar respuesta a su comunicación, es pertinente indicar que por mandato del artículo 115 de la Ley 489 de 1998, las plantas de personal en el Estado son globales. Al respecto, la norma señala que, "En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas". Por su parte, es pertinente indicar que conforme al Decreto Único Reglamentario de la Función Pública en su artículo 2.2.5.4.6 relacionado con la reubicación de empleos, se establece:

**"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."

Relacionado con la facultad que le asiste a la Administración para que en cualquier momento o una vez terminado y calificado el período de prueba de un empleado público sea reubicado su empleo, estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globales, con el fin de atender las necesidades del servicio y de ubicar un empleo en las dependencias, áreas o procesos que se requieran con el fin de cumplir con las funciones para el que fue

Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



CO18/8583



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

creado, y con el cambio se ubica al empleado en un proceso o dependencia acorde con su perfil, habilidades y competencias, sin que ello derive en un desmejoramiento de las condiciones laborales.

De acuerdo con lo anterior, dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad está facultado para reubicar los empleos en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios, en consecuencia, un cargo puede ser reubicado a una nueva dependencia a ejercer las funciones propias del cargo o relacionadas con el mismo, siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad.

Respecto de los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, la Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó 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 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. (...)" (Negrilla fuera de texto)*

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, como es el caso de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, siendo necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa de ningún servidor público.

Para atender los anteriores presupuestos, se requiere en igual medida revisar y adecuar las funciones generales de las dependencias y las específicas de los empleos contenidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, para que estas guarden armonía con las funciones generales en normas superiores (Acuerdos del Concejo de Bogotá, Decretos Distritales, Decretos Nacionales o Leyes, Resoluciones, entre otros).

De acuerdo con lo expuesto, se da respuesta a cada petición como se expone a continuación:

**1. Concepto técnico emitido por la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación sobre la no afectación de la prestación del servicio con la reubicación de los cargos mencionados en el oficio 2-2024-11750 a SINTRADISTRITALES.**

De lo anterior, se precisa que la Administración cuenta con la facultad legal para efectuar reubicación de empleos o el traslado de empleados según las necesidades institucionales, siempre que con los mismos no se afecten derechos laborales de los empleados públicos, sin que la decisión tenga alguna restricción en la conformación y configuración de las dependencias, en atención a los análisis realizados desde la administración del personal y la planta de empleos aprobada a la fecha.

Dado que los empleos que se pretenden reubicar a las nuevas dependencias que se proponen crear hacen parte de la planta global, y que cada empleo pertenece a la Entidad en general y no a cada dependencia en particular, no es requisito válido que se emita un concepto técnico que emita una dependencia en específico para cumplir las necesidades del servicio de la Secretaría General y de manera

consecuente, con los aspectos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital.

Anotado lo anterior, el documento solicitado no puede ser entregado ante su inexistencia como requisito de análisis y aprobación del rediseño organizacional de la entidad.


**2. Sustento técnico para la reubicación de los cargos mencionados a una dependencia que actualmente no existe.**

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, en aplicación del *ius Variandi*, la reubicación de los empleos se materializa mediante actos administrativos de carácter particular y concreto, los cuales a la fecha no han sido expedidos, siendo procedente en las plantas globales como la existente en la Entidad, siempre y cuando se tengan en cuenta tres condiciones para ordenarlo: (i) que se trate de una decisión derivada de las necesidades del servicio ampliamente explicadas desde lo técnico en el estudio que sustenta el rediseño organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, (ii) que se ajuste al ordenamiento legal, como en efecto se considerará al materializar los actos administrativos relacionados con la reubicación de empleos y, (iii) que con ocasión de tal decisión se evite desmejorar las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado.

**3. Estudio de cargas de trabajo con el cual se estableció la no afectación de la prestación del servicio de la Oficina Asesora de Planeación con la reubicación de los cargos mencionados.**

Las reubicaciones, ajustadas al ordenamiento jurídico vigente, no requieren para su materialización estudios de cargas laborales como lo indican en su solicitud. Por lo anterior, no es posible allegarle los documentos solicitados, dado que no hacen parte de los requisitos de análisis y aprobación del rediseño organizacional de la entidad.

**4. Copia de los certificados de inexistencia emitidos para contratar profesionales, técnicos y bachilleres en la Oficina Asesora de Planeación para el apoyo a la gestión o prestación de servicios profesionales, durante los últimos seis años incluyendo el 2024.**

Los certificados de inexistencia o insuficiencia de personal corresponden a los documentos del proceso contractual que se encuentran publicados en la plataforma transaccional para gestionar en línea todos los Procesos de Contratación denominado Sistema Electrónico para la Contratación Pública 

SECOP II, el cual contiene la información asociada a cada contrato de apoyo a la gestión o prestación de servicios profesionales desde la planeación del contrato hasta su liquidación, permitiendo a las Entidades Estatales, a los proveedores, al sector privado y cualquier interesados consultar en línea la información relacionada con la contratación pública.

Al respecto les invitamos a consultar la información requerida en el SECOP como un medio compatible con el fin constitucional para la función administrativa, establecido en el principio de publicidad y en el derecho a la información de los ciudadanos, en el enlace: <https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>.

**5. Sustento técnico y jurídico en el cual se basaron para no comunicar una decisión administrativa que afecta directamente las labores de nosotros como funcionarios de planta de la Oficina asesora de Planeación.**

Sea lo primero precisar que los Actos Administrativos han sido definidos por la doctrina como *"las manifestaciones de voluntad de la administración tendientes a modificar el ordenamiento jurídico, es decir, a producir efectos jurídicos"*<sup>1</sup>.

De igual forma, la doctrina ha sostenido que existen ciertos elementos esenciales en todo acto administrativo que predeterminan la validez y la eficacia misma del acto; es decir, la competencia de la autoridad administrativa, la voluntad en la expedición, el contenido, la motivación, la finalidad y la forma.

Con relación a los efectos del acto administrativo se tiene que por regla general surte efectos a partir de su expedición, siempre que no contenga alguna determinación que lo dilate, posponga o suspenda, como su publicación, notificación, requerir de la aprobación de un superior o estar sujeto a una condición para que produzca sus efectos.

Anotado lo anterior, dado que hasta el momento no se han expedido y como consecuencia publicitados o comunicados los actos administrativos correspondientes, estas decisiones o manifestaciones de la voluntad de la administración son inexistentes y en consecuencia no han producido efectos jurídicos, por lo que al momento en que estos sean expedidos serán obligatorios y oponibles en los términos del CPACA.

<sup>1</sup> RODRIGUEZ R. Libardo: Derecho Administrativo General y Colombiano, 14 ed., Bogotá, Editorial Temis S.A., 2005.

**6. Explicación técnica y jurídica por la cual no se han provisto los cargos vacantes en la Oficina Asesora de Planeación por más de un año, pese a que se han realizado varios procesos de encargos.**

En la presente vigencia se han desarrollado procesos de encargo para la provisión de vacantes definitivas y temporales de acuerdo con las necesidades del servicio, sin embargo, dada la movilidad de la planta de personal que genera este tipo de situación administrativa, el número de vacantes no disminuye en forma significativa, no siendo posible a través de este mecanismo de provisión de empleos cubrir la totalidad de las vacantes de la planta de personal. Es decir, los encargos generan igual número de vacantes temporales.

Por lo anterior y en consonancia con el Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que dispone: *"la decisión de proveer o no transitoriamente un empleo es una potestad de la Administración, que de acuerdo a las necesidades del servicio, decide si provee o no transitoriamente un empleo mediante encargo, o a través del nombramiento provisional, cuando no exista servidor de carrera con derecho a ser encargado"*, el proceso de encargos es dinámico y continuo hasta el momento de la provisión definitiva de los empleos en vacancia también definitiva, con el uso de listas de elegibles producto de una convocatoria pública desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con lo expuesto, damos una respuesta amplia y clara a sus afirmaciones en los términos y condiciones previstas en la Ley 1755 de 2015 que regula el Derecho Fundamental de Petición y modifica el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.


Atentamente,



**JULIO ROBERTO GARZÓN PADILLA**  
**DIRECTOR DE TALENTO HUMANO (E)**

c.c. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL –  
DASCD  
contacto@serviciocivil.gov.co

Anexos: N/A

Proyectó: Juan Gabriel Jiménez Mojica - Contratista   
Revisó: Julio Roberto Garzón Padilla – Director de Talento Humano (E)

Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195

