

“Por medio del cual se distribuyen unos empleos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas mediante el numeral 10° del artículo 5° del Decreto 291 de 2004, artículo 3 del Decreto 292 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que en la Cartilla Laboral “Empleo, Situaciones Administrativas, Jornada Laboral y Retiro de Empleados del Sector Público”¹, publicada en junio de 2009, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, sobre la reubicación de empleos señaló:

*“(…) La reubicación de empleos es una figura utilizada por la administración que tiene por finalidad **ubicar el personal y distribuir los empleos** en las áreas que se requieran dentro de las plantas de personal 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. De tal manera, la administración podrá distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo a 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. Se debe tener en cuenta la viabilidad de la reubicación de los empleos tratándose de planta de personal global (…)*” (Subrayado y negrilla fuera del texto).

Que, el mencionado Departamento Administrativo se ha pronunciado en reiteradas ocasiones frente al tema, así:

1. Concepto N°. 89321 del año 2013²: **“(…)Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.**

En síntesis, la Entidad puede 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, otorgando las herramientas necesarias para que el empleado desarrolle sus actividades sin inconvenientes. (…). (Resaltado fuera de texto).

2. Concepto N°. 112031 del año 2013³: **“(…) que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos, estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas.**

Ahora bien, dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad está facultado para reubicar los funcionarios en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios, por consiguiente un cargo puede ser reasignado a la 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. (…). (Resaltado fuera de texto).

3. Concepto N°. 81481 del año 2016⁴: *“(…) 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 donde se requiere 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 (…)*”.
4. Concepto N°. 115971 del año 2016⁵: **“(…)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**

¹ Consultado el 12 de mayo de 2017 a las 02:28 a.m., en <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/374.pdf/1ebc4dec-9170-4e24-9188-fa0d475b206e>

² Consultado el 12 de mayo de 2017 a las 02:29 p.m., en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=65783>

³ Consultado el 12 de mayo de 2017 a las 02:34 p.m., en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=65807>

⁴ Consultado el 12 de mayo de 2017 a las 02:38 p.m., en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=70578>

⁵ Consultado el 12 de mayo de 2017 a las 02:40 p.m., en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=70879>

“Por medio del cual se distribuyen unos empleos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM”

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; es necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público, en consecuencia, no existe restricción para que un empleado que sea beneficiario de un encargo, sea reubicado”. (Resaltado fuera de texto).

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante radicado N.°2016600246681 de fecha 25 de noviembre de 2016, dio respuesta a la petición del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, sobre la viabilidad de la reubicación en los siguientes términos:

“(…)

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.

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global como el IDEAM, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competente el jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. En este caso el acto no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, son que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Producido este acto y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado. En este caso, dado que no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, ya las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

De igual forma, la Corte ha considerado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador a brindar al empleado capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

En la sentencia T-1040 de 2001, la Corte consideró que el alcance del derecho a la reubicación laboral se somete a la evaluación y ponderación de los siguientes tres elementos:

- (i) El tipo de función que desempeña el empleado,
- (ii) La naturaleza jurídica del empleador,
- (iii) Las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleado para efectuar los movimientos de personal.

Así pues, la Corte, en la misma providencia, concluyó que: si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

En este orden de ideas, es 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.

Por lo tanto, como se trata de una entidad 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, 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 planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que se puede desconocer las funciones propias de los empleos”.

"Por medio del cual se distribuyen unos empleos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM"

Que al respecto 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.(...)" (Subraya y Negrillas fuera del texto).

Que mediante memorando No. 20172000002673 de 22 de septiembre de los corrientes, la Secretaria General, **ADRIANA YAZMÍN PORTILLO TRUJILLO**, solicitó:

"(...) la distribución de los siguientes empleos:

- ✓ Secretario Ejecutivo Código 4210, grado 24, de la Subdirección de Hidrología – Área Operativa 5 al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
- ✓ Técnico administrativo código 3124, grado 10, de la Subdirección de Hidrología – Área Operativa 5 al Grupo de Gestión Documental.

Lo anterior dada la necesidad del servicio."

Que revisada la Planta Global de Personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano del IDEAM, se determinó que existen los empleos denominados:

- Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 24, ubicado en el Área Operativa No. 05 de la Subdirección de Hidrología, empleo en vacancia definitiva y sin proveer.
- Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 10, ubicado en Área Operativa No. 05 de la Subdirección de Hidrología, empleo en vacancia definitiva y sin proveer.

Que con fundamento en la petición efectuada por la Secretaria General del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM, resulta viable jurídicamente realizar la siguiente distribución de empleos:

EMPLEO:	DISTRIBUIR A:
Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 24	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

"Por medio del cual se distribuyen unos empleos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM"

ubicado en el Área Operativa No. 05 de la Subdirección de Hidrología.	de la Secretaría General.
Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 10, ubicado en el Área Operativa No. 05 de la Subdirección de Hidrología.	Grupo de Gestión Documental de la Secretaría General.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°- DISTRIBUIR el empleo Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 24, que está ubicado en el Área Operativa No. 05 de la Subdirección de Hidrología, al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con fundamento en lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo, a partir de la fecha.

Artículo 2°.- DISTRIBUIR el empleo Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 10, que está ubicado en el Área Operativa No. 05 de la Subdirección de Hidrología, al Grupo de Gestión Documental de la Secretaría General del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con fundamento en lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo, a partir de la fecha.

Artículo 3°.- El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano dará inicio a las actuaciones administrativas que se derivan de la presente decisión.

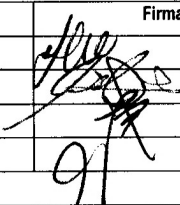
Artículo 4° - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los;

26 SEP 2017

OMAR FRANCO TORRES
Director General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Germán Andrés Camargo Fonseca	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Julián Roberto Pinto Malaver	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Edna Magaly Lara Mendoza	Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Aprobó	Adriana Yazmín Portillo Trujillo	Secretaría General	
Rad. Orfeo.	20172000002673		