



* 2 0 2 1 6 0 0 0 1 7 0 7 8 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000170781

Fecha: 14/05/2021 02:22:53 p.m.

Bogotá D.C.

Señora

RUTH MARELVI ARAUJO CERVANTES

Presidente SINTRAIMTDESCOL

Correo electrónico: sabanalarga1966@hotmail.com

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado. Reubicación. FUERO SINDICAL. Levantamiento. Radicado: 20219000197442 del 19 de abril de 2021.

Reciba un cordial saludo,

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto donde le sea resuelta la siguiente pregunta:

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto donde le sean resueltas las siguientes preguntas:

1. *“¿Qué sucede con los actos administrativos de reubicación o traslado, en planta global promulgado por los alcaldes, cuando el trabajador es directivo sindical y por lo tanto tiene Fuero Sindical?”*
2. *¿Es necesario u obligatorio que un alcalde antes de promulgar un acto administrativo de reubicación o traslado, en planta global, contra el trabajador con Fuero Sindical, deba solicitar y contar con la calificación de justa causa por parte del Juez Laboral? Artículo. 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.*
3. *¿Si un alcalde promulga un acto administrativo de reubicación o traslado, en planta global, contra un trabajador con Fuero Sindical sin la debida autorización y justa causa*

por parte del Juez Laboral, que delitos estaría cometiendo, y si está incurriendo en algunos, ante quien se denuncia?

4. *¿Si un alcalde promulga un acto administrativo de reubicación o traslado, en planta global, contra el trabajador con Fuero Sindical sin la debida autorización y justa causa por parte del Juez Laboral, se puede solicitar la revocatoria directa de ese acto administrativo? Artículo 93 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso (Ley 1437 de 2011).*
5. *En caso de ser revocado el acto administrativo, el trabajador con Fuero Sindical reubicado o trasladado, debe reinstalarse a su puesto de trabajo habitual, el cual en nuestro caso de consulta lleva desempeñándose eficientemente y con mucho profesionalismo desde hace más de 12 años”. (Copiado del original)*

I. FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad. En ella, cada empleo de la entidad le pertenece, es decir, la misma no identifica su ubicación en alguna dependencia en particular. Por tanto, la distribución de cargos como la ubicación del personal le compete al jefe del organismo según las necesidades del servicio.

Los artículos 2.2.5.4.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015¹ definen el traslado -permuta- y a la reubicación como un movimiento de personal. Con el propósito de proveer cargos en vacancia definitiva con empleados en servicio activo. Cuando se trata de traslado, el empleado debe posesionarse nuevamente, quedando desligado del empleo que venía desempeñando. Por el contrario, cuando ocurre la reubicación; el empleado continúa vinculado al mismo cargo, desempeñando prácticamente las mismas funciones, pero en dependencia diferente. En consecuencia, la Administración tiene la competencia para trasladar o reubicar el cargo donde lo requiera; siempre que sea del mismo nivel jerárquico del empleo que venía desempeñando, lo contrario desnaturalizaría el empleo.

Ahora bien, respecto a la viabilidad de efectuar movimientos de personal a empleados sindicalizados se precisa lo siguiente:

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, regula el fuero sindical como la garantía que tienen algunos trabajadores para no ser despedidos, desmejorados o trasladados,

¹ «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública»

sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. Por su parte, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 define el fuero circunstancial como la garantía para no ser despidos sin justa causa comprobada contado desde la fecha de presentación del pliego y hasta la terminación de las etapas del conflicto.

En consecuencia, la autorización, por parte del juez de trabajo, previa para proceder a trasladar a un empleado público aplica para aquellos quienes se encuentren cobijados por el fuero sindical en cumplimiento de los derechos de asociación y libertad sindical. Sin embargo, cuando el empleado goza de la garantía de fuero circunstancial la norma sólo los protege en el sentido de evitar que sean despedidos sin justa causa comprobada por el término que dure dicha situación.

Ahora bien, con relación a la revocatoria a de los actos administrativos, la Ley 1437 de 2011, «Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo», establece:

Artículo 93. Causales de revocación. Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.
2. Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.
3. Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.

(...)

Los actos sujetos de revocatoria del artículo 93 son aquellos de carácter general; en otras palabras, se dirigen hacia sujetos indeterminados. Por el contrario, cuando el acto es particular es decir, menciona a determinada persona, la revocatoria tendrá en cuenta las disposiciones del artículo 97, así:

ARTÍCULO 97. Revocación de actos de carácter particular y concreto. Salvo las excepciones establecidas en la ley, cuando un acto administrativo, bien sea expreso o ficto, haya creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, no podrá ser revocado sin el consentimiento previo, expreso y escrito del respectivo titular.

Si el titular niega su consentimiento y la autoridad considera que el acto es contrario a la Constitución o a la ley, deberá demandarlo ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Si la Administración considera que el acto ocurrió por medios ilegales o fraudulentos lo demandará sin acudir al procedimiento previo de conciliación y solicitará al juez su suspensión provisional.

PARÁGRAFO. En el trámite de la revocación directa se garantizarán los derechos de audiencia y defensa.

Entonces, la revocatoria de actos de carácter general con los de tipo particular difiere en que, en estos últimos, al sujeto determinado, le corresponde manifestar su consentimiento previo, expreso y escrito previo a la revocatoria de dicho acto.

II. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, es importante manifestarle que de conformidad con el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo en sus conceptos realiza la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación. Sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas. En este entendido, omitiremos efectuar pronunciamiento con relación a las actuaciones, procedimientos o delitos contra el alcalde a consecuencia de una decisión de carácter interno; por cuanto, dicha competencia se les atribuye única y exclusivamente a los órganos de control. Por ende, procedemos a dar respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon encaminándolas a la interpretación normativa previamente descrita:

1. Frente a los interrogantes planteados en los numerales 1, 2 y 3, se concluye que para proceder a reubicar o trasladar a un empleado que goza de la garantía de fuero sindical, la administración, previo a tomar tal decisión, debe obtener permiso por parte del juez de trabajo.
2. Con respecto a su interrogante 4, la revocatoria de actos de contenido particular como sucede con aquellos referentes a traslado o reubicación tiene en cuenta el artículo 97 de la Ley 1437 de 2011; es decir, para revocarlo la administración debe exigir consentimiento previo, expreso y escrito por el titular de dicho acto.
3. Finalmente, en respuesta al numeral 5 se precisa que uno de los efectos de la revocatoria es volver las cosas a su estado anterior caso en el cual, el titular del acto revocado sujeto de reubicación o traslado debe regresar al cargo en el que se venía desempeñando con anterioridad a la expedición de este acto.

III. NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo – Ley 1437 de 2011.

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.

Adicionalmente, en el link <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa que ha emitido el Gobierno Nacional con relación a la emergencia sanitaria causada por el covid-19.

Cordialmente,



ARMANDO LOPEZ CORTES
Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón
Revisó: Armando López Cortés
Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4