

100000202 - 01172

**Dirección General**

**CIRCULAR NÚMERO 000013**

**24 DIC 2021**

**PARA:** Directores de Gestión, Director Operativo de Grandes Contribuyentes, Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, Jefes de Oficina, Directores Seccionales del Nivel Local y Delegado de Impuestos, de Aduanas, de Impuestos y Aduanas, Subdirectores, Jefes de División y de Grupo Interno de Trabajo y demás servidores públicos de la DIAN.

**ASUNTO:** Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

Apreciados funcionarios,

Con el propósito de brindar seguridad jurídica, afianzar los principios de la buena fe y la confianza legítima que gobiernan la relación laboral de carácter legal y reglamentario que surge entre la entidad y sus colaboradores, y con el ánimo de propender por un clima organizacional fundado en el principio de la solidaridad y el respeto por la dignidad humana, se imparten lineamientos relacionados con la reubicación de los servidores públicos de la DIAN, en tres dimensiones: (i) por necesidades del servicio, (ii) por condiciones especiales y (iii) por solicitud del servidor público.

## **I. POR NECESIDADES DEL SERVICIO**

### **a. Marco Normativo y Doctrina Constitucional**

La ubicación de los servidores públicos de la DIAN es un acto propio del sistema específico de carrera que rige la planta de personal de esta institución.

En efecto, el concepto de planta global y flexible se encuentra contenido en los artículos 18, 19 y 20 del Decreto- Ley 1072 de 1999 *“Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN”* y el artículo 2.2.18.7.1 del Decreto 1083 de 295 sustituido por el artículo 3° del Decreto 770 de 2021 *“Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.”*, que en orden disponen:

*“La DIAN, tendrá un sistema de planta global y flexible, consistente en un banco de cargos para todo el territorio Nacional, que serán distribuidos por el Director General, entre las distintas dependencias de la entidad, atendiendo a las necesidades del servicio.”*

*Cde*



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

*"Los servidores públicos de la contribución son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la entidad" ...*

*"El cambio de ubicación del funcionario implica la redistribución automática de la planta, con el fin de ubicar el respectivo cargo en la nueva dependencia o municipio."*

*"Cargos Nacionales y su ubicación. Los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la Entidad."*

Este concepto de administración de personal - planta global y flexible- ha sido analizado en dos oportunidades por la Honorable Corte Constitucional, encontrándolo ajustado a la Carta y en consecuencia lo ha declarado exequible mediante sentencias C-447 de 1996 y C-725 del 2000, cuyos apartes se transcriben:

#### *"PLANTA DE PERSONAL GLOBAL Y FLEXIBLE*

*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, desconociendo, de paso, 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. La flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla. 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.*

*"...El sistema de planta global y flexible, al igual que la asignación y reasignación de funciones, ya fue objeto de análisis por parte de esta Corporación y encontrada acorde con la Constitución, en la sentencia C-089A de 1994, con ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa, cuyos apartes pertinentes se transcriben en seguida:*

*"(...) una vez determinada la planta global de personal -que por cierto responde a un manejo moderno y eficiente de la administración pública- por parte del Presidente de la República, el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República en su calidad de 'jefe de la administración de su respectiva dependencia', según lo prevé el artículo 208 constitucional, puede distribuir esa planta global, así como asignar y reasignar funciones. Estimar lo contrario, significaría que todo manejo administrativo y toda fijación de responsabilidades en cualquier entidad del Estado requeriría de la actuación del Presidente de la República, lo que llevaría a una parálisis en el ejercicio de las funciones públicas de la rama ejecutiva."*

*El manejo de personal que se consagra en los artículos 22 y 25, inciso primero, del decreto 1647 de 1991, materia de impugnación, responde a la necesidad que tiene el Ejecutivo de dinamizar la gestión pública. 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*



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

*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..."*

*" ... El manejo de personal que se consagra en los artículos precitados, responde a la necesidad que tiene el Ejecutivo de dinamizar la gestión pública. La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Finalmente se recalca que: ..." La planta de personal global y flexible, 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..."*

*"Al respecto ha de observarse por la Corte que las atribuciones concedidas por la ley a los funcionarios públicos no pueden ejercerse sino única y exclusivamente 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 esta suerte, la atribución que se asigna al Director de la DIAN para obrar según su "criterio" en la ubicación de los servidores públicos de la contribución en una dependencia o municipio específico determinado, tiene como límite a la posible comisión de arbitrariedades lo dispuesto en el artículo 209 de la Carta, que, en armonía con el recto entendimiento del artículo 125 de la misma y con lo dispuesto por el artículo 6 de la Constitución, constituyen el marco jurídico dentro del cual habrá de ejercerse esa delicada función administrativa".*

Sobre la decisión de reubicación de un servidor público de la DIAN por razones del servicio, la jurisdicción contencioso administrativa se ha pronunciado en el siguiente sentido:

*"...En efecto los factores o circunstancias de tipo meramente subjetivo no pueden impedir que la administración, por razones del buen servicio, ubique a sus empleados en los lugares donde los necesita. Su accionar no puede quedar condicionado a las conveniencias de tipo personal de cada uno sino que debe de inspirarse en los principios que orientan las actuaciones administrativas, buscando el cumplimiento de los cometidos estatales y la adecuada prestación de los servicios públicos.*

*No es posible aceptar el desmejoramiento laboral por las causas que invoca la actora, ellas se presentan usualmente en el medio laboral cuando se trata de traslados, y de llegar a generalizarse no sería posible que la administración realizara traslados por necesidades del servicio.*

*Además, no se logra probar en este caso que la administración no deseara un buen servicio público con el traslado de que fue objeto la demandante, y por consiguiente, como el interés público debe primar sobre el particular, se estima que el traslado se produjo acorde con la Ley, pues uno y otro cargo son similares, de la misma categoría y de igual grado de remuneración.*



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

*En cuanto a las calidades de la demandante, la idoneidad profesional para el ejercicio de un cargo y el buen desempeño de sus funciones, no otorgan por si solos a su titular prerrogativa de permanencia en el mismo, pues esto es lo mínimo que puede exigirse a todo funcionario. Además, la actora fue trasladada a un cargo de igual categoría y funciones, lo que implica que la entidad la consideró apta para su desempeño." (Sentencia 31 de marzo de 2009 Juzgado Décimo Administrativo de Barranquilla proceso número-08-001-33-31.010-1996-10880-00. Actor: Suddy Elena Claro Villalba demandada: Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. Fecha de ejecutoria 22 de abril de 2009).*

#### **b. Acuerdo Sindical**

En el marco del proceso de negociación sindical del año 2014, la DIAN con organizaciones sindicales coexistentes, suscribió el tercer acuerdo sindical en el cual, con respecto a los traslados o reubicaciones de los servidores públicos se acordó:

*"2. Las partes acuerdan que los traslados de funcionarios no se pueden utilizar en el sentido que los mismos no pueden ser objeto de utilización en la solución de temas presuntamente disciplinarios, persecución sindical, acoso laboral u otros distintos a las necesidades del servicio..."*

Si bien, de las normas transcritas y de los pronunciamientos jurisprudenciales se infiere que la reubicación de los servidores públicos de la DIAN es una condición propia de la administración del Talento Humano al cual están sometidos todos los servidores públicos sin distinción de la modalidad de vinculación, es decir, hace parte de la relación estatutaria que rige el vínculo laboral que surge entre la Institución, ello no riñe con lo acordado con las organizaciones sindicales en materia de reubicaciones.

## **II. POR CONDICIONES ESPECIALES**

### **a. Enfermedades consideradas como Ruinosas y Catastróficas**

En virtud del principio constitucional de solidaridad que rige las relaciones laborales, que impone el deber al empleador de actuar en cooperación y ayuda de su talento humano, se adopta como mecanismo de colaboración brindar, la posibilidad de reubicación temporal o permanente de los servidores públicos de la DIAN que necesiten del cuidado especial de sus familiares por padecer de enfermedades consideradas como ruinosas o catastróficas. Esta posibilidad aplica en caso que la enfermedad la padezca el cónyuge, el compañero permanente, sus hijos o sus padres.

Para lo cual, el servidor público que se encuentre en una de las situaciones anteriormente señaladas, presentará la solicitud correspondiente ante la Subdirección de Gestión del Empleo Público, allegando los documentos que la acrediten a efectos de adelantar el trámite correspondiente. Lo anterior, sin perjuicio de las verificaciones que la entidad considere necesarias adelantar para evaluar la viabilidad de la solicitud de reubicación.



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

Para efectos de lo anterior, se entenderán como enfermedades ruinosas o catastróficas aquellas definidas como de alto costo por el art. 124 de la Resolución 3512 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, que se transcribe a continuación:

*"ARTÍCULO 124. ALTO COSTO. Sin implicar modificaciones en los servicios y tecnologías de salud financiados con recursos de la UPC, entiéndase como de alto costo para efectos del no cobro de copago, los siguientes eventos y servicios:*

*A. Alto Costo Régimen Contributivo:*

- 1. Trasplante renal, corazón, hígado, médula ósea y córnea*
- 2. Diálisis peritoneal y hemodiálisis*
- 3. Manejo quirúrgico para enfermedades del corazón*
- 4. Manejo quirúrgico para enfermedades del sistema nervioso central*
- 5. Reemplazos articulares*
- 6. Manejo médico quirúrgico del paciente gran quemado*
- 7. Manejo del trauma mayor*
- 8. Diagnóstico y manejo del paciente infectado por VIH/SIDA*
- 9. Quimioterapia y radioterapia para el cáncer*
- 10. Manejo de pacientes en Unidad de Cuidados Intensivos*
- 11. Manejo quirúrgico de enfermedades congénitas"*

#### **b. Concepto Médico Laboral**

La DIAN estudiará la oportunidad de autorizar la reubicación temporal o permanente del servidor público que sufra de alguna enfermedad y requiera por recomendación médica de la EPS o de la ARL del cuidado especial de sus familiares; condición que deberá ser avalada por el médico laboral autorizado por la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

#### **c. Acompañamiento Familiar**

En aquellos casos en el que del servidor público padezca de una enfermedad por la cual requiera acompañamiento y cuidado de sus familiares en otra ciudad de ubicación; o en el evento que algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del servidor público, su cónyuge, compañero o compañera permanente padezcan de alguna enfermedad y requiera de su acompañamiento y cuidado, se podrá solicitar ante la Subdirección de Gestión del Empleo Público reubicación por el término que se requiera para la recuperación o el tratamiento, allegando la recomendación del médico tratante, junto con la autorización del superior inmediato. Recibida la solicitud será evaluada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano a efectos de someter a aprobación dicho trámite ante la Dirección de Gestión Corporativa. Dicha autorización será concedida por el periodo de recuperación del servidor público, familiar hasta de segundo grado de consanguinidad, cónyuge, compañero o compañera permanente.



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

#### d. Condición de Padre o Madre Cabeza de Familia

La Constitución Política de Colombia en su artículo 43 brinda una especial protección a la madre cabeza de familia (extensiva al hombre cabeza de familia), amparo que implica que el Estado adopte mecanismos eficaces en el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Adicional, el artículo 3° de la Ley 82 de 1993, modificado por el artículo 2° la Ley 1232 de 2008, y por el artículo 5° de la Ley 2115 de 2021 *Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones, que preceptúa:*

*“ARTÍCULO 3°. El Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar , de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables”.*

De conformidad con lo previsto en la Ley 82 de 1993 *“Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”* específicamente en su artículo 2°, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, que definió las circunstancias que enmarcan la jefatura de hogar y determinó que tal condición deberá ser declarada ante notario.

Con fundamento en lo expuesto, el documento idóneo para acreditar la condición de madre o padre cabeza de familia es la declaración ante notario, sin embargo previo a realizar la respectiva declaración, es importante tenerse en cuenta que la Corte Constitucional en abundantes fallos de tutela ha establecido los elementos que configuran la condición de Madre o Padre Cabeza de Familia, los cuales se encuentran ampliamente descritos en la Sentencia T-084 de 2018, de la cual se citan los siguientes apartes:

*“La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia”.*

Con la finalidad de brindar claridad de los cuatro elementos enunciados, se transcribe la descripción que este Alto Tribunal recogió en el citado fallo de tutela:

*“Al respecto, es indispensable aclarar -como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos- que no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.*

Cde



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

32. En primer lugar, se requiere que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas "incapacitadas" para trabajar, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:

i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.

ii) Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el "núcleo y soporte exclusivo de su hogar".

iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia.

33. En segundo lugar, se requiere que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente. Es por esta razón que "la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia".

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia.

34. En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad "como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte".

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, esta Corporación ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, "las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales".

35. En cuarto lugar, se requiere que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar".

En este orden, en observancia a la protección constitucional señalada, como una acción afirmativa, la entidad autorizará la reubicación del servidor público que acredite esta condición y que por su lugar de ubicación laboral se encuentre separado de su núcleo familiar a la sede de la DIAN ubicada en el lugar donde se reestablezca la unión.



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

**e. Acción Preventiva**

Con fundamento en el artículo segundo de la Constitución Política que impone deber a las autoridades de proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra y bienes, creencias y demás derechos y libertades, la DIAN y en armonía con el tercer Acuerdo Sindical suscrito en el proceso de negociación colectiva de 2014, como medida de prevención podrá autorizar la reubicación transitoria del servidor público en el evento que su vida o su integridad, la de sus padres, cónyuge, compañeros permanentes o hijos estén en riesgo. Esta medida estará condicionada al resultado de la evaluación técnica realizada por la Unidad Nacional de Protección -UNP-, del Ministerio del Interior de Colombia, en los términos del Decreto 4912 de 2011 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

Realizada la reubicación, el funcionario deberá diligenciar el formulario "Solicitud de inscripción a los programas de protección liderados por la Unidad Nacional de Protección UNP – Ruta Individual", y adjuntar la documentación requerida en el mismo y el acta de posesión; lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el Memorando 000360 de 2013 "Procedimiento para denuncias e Implementación de Medidas de Seguridad para funcionarios de la Dian que se encuentren en situaciones de riesgo".

La realización de este trámite podrá ser realizado mediante dos (02) formas: (i) A través de la Subdirección Administrativa de la Dirección de Gestión Corporativa, remitiendo la documentación soporte correo electrónico institucional, o; (ii) Directamente como funcionario afectado ante la UNP, para lo cual deberá allegar el radicado de su solicitud al Despacho de la Subdirección Administrativa.

Una vez realizada la investigación del caso, la UNP remitirá respuesta a la DIAN, que, en atención a esta, procederá a realizar la reubicación definitiva o transitoria en la ciudad de la reubicación, o si es el caso, se dará por terminada dicha reubicación y el funcionario retornará al lugar de ubicación inicial.

Las solicitudes de reubicación a que refieren los literales a, b, c y d de este ítem, deberán ser resueltas por la Subdirección de Gestión del Empleo Público en un término no superior a treinta (30) días calendario contados a partir del día de recibo de la solicitud.

**III. POR SOLICITUD DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Los servidores públicos interesados en un cambio de ciudad, podrán solicitar ante la Subdirección de Gestión del Empleo Público su reubicación para que esta analice y evalúe la solicitud y la presente para aprobación de la Dirección de Gestión Corporativa, a través de dos mecanismos:

- A Aprobación Directa: para lo cual deberá diligenciar en su totalidad el formato FT-TAH-1583 "Solicitud Cambio de Ubicación de Servidores Públicos Vinculados a la Planta de Personal", requiriéndose únicamente el visto bueno del Directivo de

Cfe



Continuación de la Circular " Lineamientos para la reubicación de los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.....

mayor jerarquía de la dependencia en la cual se encuentra ubicado el servidor público que solicita la reubicación.

- B. A través del mecanismo de oferta y demanda que consiste en que el interesado contacta previamente a un compañero del lugar administrativo de destino (Nivel Central o Dirección Seccional) que manifieste interés en ser reubicado, para este caso, se requerirá de la aprobación por parte del Directivo de mayor jerarquía de la dependencia en la cual se encuentra ubicado el interesado, quienes deberán verificar la existencia del código de ficha del empleo dentro del Nivel Central o Dirección Seccional según corresponda.

A efectos de agilizar y dinamizar esta figura, los funcionarios interesados podrán inscribirse en el banco de solicitudes de cambio de ubicación dispuesto en la DIANNET en el siguiente enlace:

<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=Wm6y-npzOESMzY5GXs8h2O4WREn3ZWxKr4Q7QYzy0TNUMDNTN0M2M1RHSzFQTkg2SVIZNDYzOUtIMS4u>

Para las solicitudes a que refiere el ítem III, se requerirá que el servidor público haya permanecido en la dependencia de ubicación actual por un término no inferior a dos (2) años.






Las solicitudes de reubicación deben ser enviadas al buzón de la Subdirección de Gestión del Empleo Público [SD\\_GestionEmpleoPublico@dian.gov.co](mailto:SD_GestionEmpleoPublico@dian.gov.co), y serán resueltas en un término no superior a treinta (30) días calendario contados a partir de su recepción.

La presente Circular rige a partir de la fecha de expedición y sustituye para todos los efectos su similar 0030 de 2014, y aplicará a las solicitudes de reubicación que se encuentren en trámite.

Saludos cordiales,

24 DIC 2021

  
**Lisandro Manuel Junco Riveira**  
Director General

Aprobó: Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo   
Subdirector de Gestión del Empleo Público (A)  
Revisó: Héctor Hernán Velásquez Benítez   
Gestor II – Despacho Dirección de Gestión Corporativa  
Revisó: Edelmira Franco Silva   
Asesor III – Despacho Dirección de Gestión Corporativa  
Aprobó: Liliam Amparo Cubillos Vargas   
Directora de Gestión Corporativa  
Revisó: Claudia Patricia Navarro Cardona   
Inspector IV – Dirección General



