



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20206000115051
Fecha: 24/03/2020 12:14:29 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. Reubicación de empleo cuyo titular tiene fuero sindical. **RAD.: 2020-206-007542-2 del 21-02-2020.**

Respetado señor:

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical protege a los respectivos aforados de la posibilidad de reubicaciones en otras dependencias de la misma planta global y dado el caso, definir si es necesario contar previamente con la calificación de justa causa por parte del Juez Laboral.

El fuero sindical es una protección especial de la que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez de Trabajo, según lo establecido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala:

“**ARTICULO 405.** DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

Por otra parte, por disposición expresa del párrafo primero del artículo 12 de la Ley 584 de 2000, la protección derivada del fuero sindical se hizo extensiva a los servidores públicos, en las mismas condiciones previstas para trabajadores particulares, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Igualmente, sobre el particular, la Corte Constitucional, en la sentencia T-1061 de 2002, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló lo siguiente:

*“Como se aprecia, las normas que consagran el fuero sindical no son simples normas programáticas. Son disposiciones jurídicas garantistas (antes de carácter legal y ahora con respaldo constitucional) que se traducen en la imposibilidad de despedir o trasladar o desmejorar al trabajador aforado **sin previa** autorización judicial”.*

En consecuencia, es claro que, de acuerdo con la ley y la jurisprudencia, es obligatorio obtener la autorización judicial previa para proceder a trasladar o a reubicar a un empleado público que se encuentre cobijado por fuero sindical, dado que este es una garantía de los derechos de asociación y libertad sindical.

Ahora bien, en la comunicación de la referencia se consulta sobre la posibilidad de reubicar en una planta global a un empleado con fuero sindical, por lo cual es necesario aclarar en qué consiste la reubicación de un empleado público, figura sobre la cual el Decreto 1083 de 2015 señala:

“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:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso.”

(...)

“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”

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

Lo anterior significa, que la figura de la reubicación no comprende al empleado despedido de su empleo, en un cargo distinto del que viene ejerciendo como titular, sino que se trata del mismo empleo.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, si se trata de una planta global, procede la reubicación del empleo, por necesidades del servicio, lo cual implica que el titular no necesita posesionarse, porque continúa ejerciendo las funciones del mismo empleo, en las dependencias de la planta de personal de la respectiva entidad en donde sea reubicado, mientras permanezca en el ejercicio de las respectivas funciones.



Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, sí como informa, la entidad cuenta con planta global, será procedente la reubicación del empleado al cual se refiere, previo la obtención del permiso o autorización del Juez Laboral.

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.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES
Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara
Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave
Aprobó: Armando López Cortes
11602.8.4