



# Concepto 305561 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000305561\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000305561

Fecha: 13/07/2020 04:03:25 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL - Reubicación. Radicado No. 20209000288562 de fecha 06 de julio de 2020.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta una situación particular relacionada con el cambio de funciones o cambio de área y plantea los siguientes interrogantes: *Ante este cambio de funciones se debe elaborar una nueva fijación de objetivos y ¿se puede desempeñar el cargo de triage, no teniendo experiencia en el área de clasificación de pacientes? El Gerente de la empresa manifiesta que debo desempeñarme como enfermera Jefe en el área asignada aún sin el curso; me permito manifestarle lo siguiente:*

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades o sus empleados, aun así nos referiremos de manera general sobre la figura de reubicación, de la siguiente manera;

respecto a la reubicación, el Decreto [1083](#) de 2015, dispone:

**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.

(...)

En cuanto a la reubicación es 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 cual debe responder a necesidades del servicio.

Por otra parte, la Corte Constitucional 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 de brindar al empleado la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

En la misma 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, y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador 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 o 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”.

Así las cosas, podemos decir que 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.

También es importante mencionar, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia [C-447](#) de 1996, expresó sobre este aspecto 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 propia).*

En este orden de ideas, 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 organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio.

De conformidad con todo lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, es viable la reubicación, en los términos y consideraciones antes

señalados. En principio la fijación de objetivos deberá ser la misma, teniendo en cuenta que la naturaleza de las funciones del empleo es la misma, sin embargo, corresponde a la entidad determinar si es necesario modificar o no los inicialmente pactados. Cabe recordar que le compete al empleador brindar al empleado la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011<sup>1</sup>.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Artículo sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:01*