



# Concepto 339591 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000339591\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000339591

Fecha: 28/07/2020 01:39:48 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado: 20209000272542 del 28 de junio de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

1.- ¿Los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que estén encargados pueden ser parte de un proceso de reubicación?

2.- ¿Cuáles son las causales para dar por terminado un encargo, máxime cuando fue creado por necesidad del servicio y se encuentra en vacancia definitiva?

3.- ¿Es procedente dar por terminado en encargo invocando necesidades del servicio?

Atentamente, nos permitimos manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es importante tener en cuenta que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.

Es decir, 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.

Por lo tanto, 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.

Bajo estas consideraciones, es preciso señalar que los empleos de la planta de personal global de una entidad pública, pueden ser reubicados de acuerdo con las necesidades del servicio y teniendo en cuenta el interés general de la organización, para lo cual es oportuno considerar que, expedido el acto administrativo respectivo y comunicado al 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 posicionararse nuevamente.

Es así como, 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.

La figura de la reubicación del empleo, ha sido prevista por el legislador dentro de unas condiciones y requisitos que garantizan que el empleado reubicado no sea desmejorado en sus condiciones laborales, para atender las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, diseñado para satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; por lo tanto, la reubicación del empleo del cual es titular el mismo, es procedente, dentro de los lineamientos y parámetros previstos en la ley, lo cual es aplicable en el caso planteado.

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta 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.

[...]. (Subrayado nuestro).

Como podemos inferir del pronunciamiento integral de la Corte, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo, de esta manera las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

Para el caso objeto de consulta, tratándose de una reubicación del cargo; se considera que el empleado continúa desempeñando las mismas funciones asignadas al cargo al cual se encuentra vinculada y las demás que le sean asignadas por la autoridad competente, en la dependencia donde se requiera.

Ahora bien, tal como lo menciona, teniendo en cuenta que la administración quiere reubicar a una empleada pública terminando el encargo por necesidades del servicio; es importante destacar que este Departamento Administrativo acoge el criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el cual se establece que la terminación del encargo únicamente procede por resolución motivada, invocando causales tales como:

- La provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 201514 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

Con fundamento en lo expuesto, damos respuesta a sus interrogantes, concluyendo:

Los empleados(as) públicos(as) con derechos de carrera administrativa en encargo pueden ser objeto de un proceso de reubicación. Por cuanto, dicho movimiento de personal obedece a la necesidad de la entidad para 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.

No obstante, lo anterior, si bien las plantas de personal global permiten la reubicación de los cargos no resulta procedente dar por terminado el encargo argumentando necesidades del servicio por cuanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, para definir tal situación, solo son admisibles las causales previamente mencionadas en este concepto.

Por consiguiente, se reitera que resulta válida la reubicación del empleado(a) siempre y cuando mantenga su condición de encargado(a).

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

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:59*