



Función Pública

Concepto 314631 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000314631

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000314631

Fecha: 17/07/2020 12:23:57 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: RETIRO DEL SERVICIO – Empleados Provisionales. Radicado: 20209000291962 del 08 de julio de 2020.

De acuerdo a la comunicación de referencia, en la cual consulta si es procedente declarar insubsistente a un empleado en provisionalidad el cual previamente fue reubicado su empleo, me permito indicarle lo siguiente:

En relación a los movimientos de personal el artículo [2.2.5.4.1](#) del Decreto 1083 de 2015¹ dispuso que podrán efectuarse siempre y cuando el empleado se encuentre en servicio activo; encontrándose en el numeral 1° traslado o permuta y en el 3° reubicación.

Para este último, previo a indicarle en qué consiste, es importante definir 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.

La planta de personal Global 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.

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. Para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo, que no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, sino que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Frente a la definición de reubicación, el artículo [2.2.5.4.6](#) del Decreto 1083 de 2015, dispuso lo siguiente:

“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 manera que, como se adujo anteriormente, 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.

Su procedencia obedece a las necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el nominador, o por quien este haya delegado tal facultad, el cual deberá ser comunicado al empleado que se encuentra desempeñándolo.

La reubicación del empleo si conlleva a erogaciones por desplazamiento y ubicación por el cambio de sede podrá dar lugar al pago de éstos.

Abordando a su tema objeto de consulta y teniendo en cuenta el análisis normativo expuesto, la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo que, fundamentado en la planta global, 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.

Producida la reubicación del empleo y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho 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 posesionarse nuevamente.

Ahora bien, respecto al acto administrativo con razones de decisión que debe proferir la administración para la desvinculación de un empleado provisional el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015² dispuso:

“Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”

A su vez, según pronunciamiento de la honorable Corte Constitucional³, consideró que para los funcionarios nombrados en provisionalidad existe “un cierto grado de protección”, que consiste en la posibilidad de no ser removidos del empleo que ocupan, sino por causas disciplinarias, baja calificación en las funciones, razones expresas atinentes al servicio, o por designación por concurso de quien ganó la plaza, conforme a la regla constitucional general relativa con la provisión de los empleos de carrera (Art. 125 C.P).

En ese sentido, la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.

Aunado a lo anterior, es importante indicar que en concordancia con lo dispuesto en el artículo 19 de la Resolución 2859 de 2013⁴, en la cual define al centro zonal textualmente con lo siguiente: “El Centro Zonal es la dependencia encargada de desarrollar dentro de su área de influencia la coordinación del Sistema Nacional de Bienestar Familiar; coordinar la prestación del Servicio Público de Bienestar Familiar y la implementación de la política de protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia, el bienestar de las familias y comunidades y el desarrollo del sistema de responsabilidad penal para adolescentes”, en criterio de esta Dirección Jurídica, aquel empleado que es reubicado su empleo a otra dependencia de la misma planta global de la entidad, conserva el empleo en el cual se posesionó, para su caso en concreto, el

cargo Profesional Universitario 2044-07, que conforme a la resolución anexa a esta consulta, si previamente se realizó concurso de méritos para la provisión de este empleo de carrera, resulta procedente la desvinculación del empleado nombrado en provisionalidad por quien ocupó el primer puesto en la lista de elegibles y emprenda su periodo de prueba.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*
2. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
3. Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión, 17 de enero de 2008, Sentencia T-007/08, [MP Dr. Manuel José Cepeda Espinosa]
4. *"Por la cual se modifica la Resolución No. 1616 de 2006 y se reglamenta la estructura del ICBF en el Nivel Regional y Zonal"*

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:27:24