



Función Pública

Concepto 028211 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000028211

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000028211

Fecha: 26/01/2021 04:18:19 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL – Reubicación. Radicado No. 20219000031782 de fecha 21 de enero de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual plantea una situación particular relacionada con la reubicación de un empleado provisional, en el cual se le notifica la resolución sin especificar el cargo que va a desempeñar, además menciona que al revisar las nuevas funciones se puede establecer que pertenecen a un empleo de un grado superior al cual se encuentra desempeñando de manera provisional. Si bien es cierto que luego de estas consideraciones no se realiza un interrogante o consulta puntual; nos permitiremos manifestarle lo relacionado con la figura de la reubicación.

Respecto a la reubicación, el Decreto [1083](#) de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, 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. (Resalto propio)

(...)

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.

Por otra parte, para determinar la procedencia de la reubicación a empleados provisionales, nos remitiremos a la Ley [909](#) de 2004, Por la cual se

expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, la cual establece:

ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

De lo anterior se concluye que los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

En este orden de ideas, se considera que quien ha sido nombrado en provisionalidad al igual que el empleado que ostenta derechos de carrera administrativa, pueden ser reubicados en otra dependencia por el nominador de la entidad, de acuerdo con las necesidades que se presenten, teniendo en cuenta los perfiles de los empleos y de quienes los ocupan, sin cambiar el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos (nivel jerárquico, denominación del empleo, código y grado salarial) de la entidad; en este caso, el empleado conserva el cargo del cual es titular al momento de decidirse su reubicación.

De conformidad con todo lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, es viable la reubicación a otra área o dependencia de un empleado provisional, tratándose de una planta global, en los términos y consideraciones antes señalados.

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 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 2011¹.

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 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:03