



Función Pública

Concepto 098361 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000098361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000098361

Fecha: 19/03/2021 12:45:21 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL – Reubicación. Radicado No. 20212060146052 de fecha 18 de marzo de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, allegada a esta Dirección Jurídica por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual consulta: *“Teniendo en cuenta que en una entidad pública existe una “planta global, que en dicha entidad existen diferentes áreas misionales con funciones definidas por Decreto y que, ante un nuevo cambio en el manual de funciones de los cargos: ¿Es posible que la designación de nuevas funciones correspondan a áreas DIFERENTES a las del cargo en el que se obtuvo la plaza por Concurso de Méritos? ¿Los perfiles, conocimientos y experiencia previa no son necesarios para asumir funciones de otras áreas diferentes?”*; me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, consideramos necesario realizar la siguiente precisión respecto de la consulta realizada;

Sobre el tema de la asignación de funciones, el Decreto [1083](#) de 2015, establece:

ARTÍCULO [2.2.5.5.52](#) Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.

De acuerdo con lo anterior, para que sea procedente la asignación de funciones, es necesario que exista una vacancia temporal en un empleo que implique separación transitoria del ejercicio de las funciones o de algunas de ellas; por lo cual consideramos que lo consultado puede ajustarse a la figura de la Reubicación, sobre la cual podemos mencionar:

La figura de la reubicación, la regula Decreto [1083](#) de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, de la siguiente manera:

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.

Cabe aclarar que el cambio de ubicación del empleo, no implica el desarrollo de funciones ajenas al cargo del cual se ostenta derechos de carrera administrativa, es decir las funciones deben corresponder al perfil del empleado reubicado.

De conformidad con todo lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, es posible que en algún momento (si así lo determinare la entidad) proceda la reubicación a otras áreas, 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 2011.

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: 2025-11-23 11:10:46