



Concepto 243811 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000243811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000243811

Fecha: 12/07/2021 04:42:13 p.m.

Bogotá D.C.

REF: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. Es procedente realizar reubicación laboral, cuando el empleado acaba de superar el período de prueba. RAD. 20219000491312 del 28 de junio de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si es procedente realizar reubicación laboral, cuando la persona acaba de superar el período de prueba, la naturaleza del cargo está orientada al ejercicio de actividades de coordinación supervisión planeación y gestión administrativa; las funciones esenciales están encaminadas en realizar acciones administrativas de control supervisión a programas de salud pública además de implementar evaluar y supervisar planes programas y proyectos institucionales, se pretende reubicar a la persona a un cargo de tesorería, donde tendrá entre otras funciones hacer pago / transferencia electrónica etc., se pregunta si es procedente realizar esta reubicación, me permito manifestarle lo siguiente.

El Departamento Administrativo carece de competencia para indicarle a las demás entidades del Estado la conducta que debe asumir frente a las distintas situaciones administrativas en que se encuentran los servidores vinculados a su planta de personal, por lo tanto, corresponde a las mismas, con fundamento en el análisis de las condiciones laborales de los funcionarios, adoptar las medidas y tomar las decisiones que sean procedentes, de conformidad con lo regulado en la normativa vigente.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Frente a la reubicación el Decreto 1083 ibidem, señala:

«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. (subrayado fuera de texto)

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»

El empleado público solo podrá ser reubicado en un empleo de otra dependencia cuya exigencia profesional y requisitos estén relacionados con los que se especificaron en la OPEC, de lo contrario, no será procedente la misma, a pesar de que la entidad cuente con planta global y el empleado público cuente con la formación profesional requerida en el empleo en el cual fue reubicado.

Por lo tanto, por necesidades del servicio la administración podrá optar por la reubicación siempre y cuando, el empleado público cumpla con todos los requisitos requeridos en el manual específico de funciones y competencias laborales para ese empleo.

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 esta planta, sólo deben estar especificados para una dependencia en particular los empleos que implican confianza y tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y que estén al servicio directo e inmediato y adscritos a estos Despachos (Gobernador, Alcalde Distrital, Municipal o Local, Contralor o Personero, Presidente, Director o Gerente de Establecimiento Público, entre otros), con el fin de guardar concordancia con las normas de carrera administrativa.

Los demás empleos, de los distintos niveles, pasarán a conformar la “Planta de Personal Global” la cual estará compuesta por un determinado número de cargos, identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad.

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará 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.

El modelo de planta Global de personal presenta las siguientes ventajas:

- Permite ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.
- Conduce a una mayor agilidad, eficiencia y productividad en el logro de los objetivos institucionales, dando cumplimiento a los principios sobre función administrativa establecidos en la Constitución Política, en el Plan de Desarrollo y el Plan de Gobierno.
- Flexibiliza la administración del recurso humano al permitir la movilidad del personal de un área afín a otra, como un mecanismo real e idóneo para dinamizar los procesos operativos y técnicos y facilitar la gestión de la entidad.
- Permite la conformación de grupos de trabajo, permanentes o transitorios conformados con personal interdisciplinario, liderados por profesionales altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una organización.
- La adecuada gerencia de las plantas globales termina con los vicios administrativos de inamovilidad del personal, a través de la reubicación, en función de los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin que medien gestiones adicionales con agentes externos a la entidad.

La planta global hace posible que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la

entidad.

Así las cosas, la Administración estaría revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias y, consecuentemente, efectuar las reubicaciones que le permitan atender las necesidades del servicio y cumplir de manera más eficiente con las funciones asignadas.

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, motivo por el cual, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones.

De acuerdo con la norma transcrita, tratándose de planta de personal global, esta Dirección ha considerado que se podrán 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.

Con 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: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 08:12:20