



Concepto 092891 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000092891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000092891

Fecha: 28/02/2022 10:05:09 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. Radicado: 20222060054712 del 27 de enero de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto en respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cómo puede el empleado exigir ser devuelto al sitio donde concurso y su calificación fue sobresaliente en periodo de prueba en razón a la reubicación de su empleo en una zona de difícil acceso que le ha causado problemas de salud?

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

Inicialmente, el Decreto 1083 de 2015 sobre los derechos de los empleados en periodo de prueba prevé entre otros, la prohibición de efectuar movimientos de personal, que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria base para su nombramiento o ascenso (art. 2.2.6.29) mientras es calificado en el periodo de prueba. Por tanto, una vez obtiene calificación sobresaliente adquiere los derechos de carrera y, puede ser objeto de traslado o reubicación, incluso en un cargo diferente al que concursó, pero sin modificar su vinculación con la entidad, esta afirmación se fundamenta en la normativa siguiente:

La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias parte de la organización interna de cada entidad. Por ende, en este tipo de plantas, cada empleo pertenece a la entidad en general y no a cada dependencia en particular. Así, tanto la distribución de los cargos como la ubicación del personal es competencia del jefe del organismo según las necesidades institucionales. Por lo tanto, la Administración está plenamente facultada para trasladar o reubicar el cargo donde lo requiera, siempre y cuando se respete la naturaleza y el nivel jerárquico del empleo del cual es titular, a fin de evitar su desnaturalización. Al respecto, el Decreto 1083 de 2015 sobre la reubicación de los empleos, prevé:

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.

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.

Conforme a lo anterior, la reubicación implica el cambio de ubicación del empleo en otra dependencia o sede perteneciente a la misma entidad; en otras palabras, el empleado continúa en su mismo empleo, con igual salario, pero en un sitio de trabajo diferente a donde estaba ubicado. De igual manera, la norma precisa que cuando tal movimiento de personal implique el cambio de sede, el empleado tiene derecho al

reconocimiento y pago de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles (art. 2.2.5.4.5).

Sobre el tema, la Corte Constitucional sobre la competencia para ordenar el traslado a la reubicación se ha pronunciado al respecto en diferentes oportunidades, las cuales me permito transcribir, para su conocimiento y fines pertinentes:

La Sentencia T- 016 de 1995, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo, precisa:

"El ius variandi, es de decir, la facultad que tiene todo patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, no implica la existencia de una potestad absoluta. Únicamente procede por motivos razonables y justos, a la vez que en su ejercicio "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador". Se trata de un uso razonable de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, bien sea privado u oficial".

La Sentencia T-288 de 1998, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz, estimó: "la administración goza de discrecionalidad para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios, pero que dicha facultad no puede ser utilizada en forma arbitraria".

La Sentencia T- 165 de 2004, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra, afirma: "la acción de tutela prospera cuando la decisión de trasladar a un trabajador es intempestiva y arbitraria, y tiene como consecuencia necesaria la ruptura del núcleo familiar".

La Sentencia T- 909 de 2004, Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería, considera: "el amparo constitucional, en principio, es improcedente para controvertir los actos administrativos mediante los cuales se ordena un traslado, salvo que este último sea intempestivo, arbitrario y atente contra la unidad familiar; o se coloque en grave riesgo la vida salud o integridad personal del trabajador o algún miembro de su familia; o se atente contra el derecho de los niños a tener una familia."

Por último, la Sentencia T-1010 de 2007, Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández, enfatiza:

"El ius variandi, procede por motivos razonables y justos; en su ejercicio deberá preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador; y, el uso de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, bien sea privado u oficial, debe ser razonable, lo que significa que la potestad no puede ser ejercida de manera arbitraria e intempestiva, sino respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y de los integrantes de su núcleo familiar, tales como la vida, la salud o la integridad personal. De ahí, que las razones del buen servicio público que tenga la Administración, priman sobre las subjetivas que oponga el empleado trasladado, ya que el cumplimiento de las obligaciones del Estado no puede estar condicionado o sometido a los intereses personales de cada uno de sus servidores, pues así, la movilidad geográfica en la función pública sería absolutamente imposible. Con todo, la facultad discrecional de variación o modificación de las condiciones de trabajo que le asiste al empleador público no es absoluta, por cuanto dadas las repercusiones y trascendencia que tiene para el trabajador en aspectos familiares, sociales, culturales y hasta económicos, el acto administrativo de traslado debe sujetarse a los postulados consagrados en la Constitución, respetando las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del trabajador".

Conforme a la jurisprudencia transcrita, si bien el traslado y la reubicación procede a discrecionalidad, la misma no es absoluta en tanto esta no puede ejercerse de manera arbitraria en contravía de la protección a los derechos constitucionales tanto del empleado como de su núcleo familiar, máxime cuando el Alto Tribunal Constitucional insta a las entidades a actuar en *procura de la satisfacción de las necesidades públicas, de los intereses generales, y con sujeción estricta a los principios señalados por el artículo 209 de la Constitución para la función administrativa*.

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, antes de dar respuesta a sus preguntas, es importante precisar que conforme a lo establecido en el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo tiene competencia para establecer directrices jurídicas en la aplicación las normas que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación; sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas.

Así las cosas, las respuestas a su consulta harán referencia al fundamento legal previamente descrito, sin que por este hecho las mismas, se encaminen a decidir en cada caso lo particular; por cuanto, tal competencia se le atribuye a la respectiva entidad nominadora por ser quien conoce de manera cierta y detallada la situación del personal a su cargo, o en su defecto acudir al juez o autoridad competente para lograr el reconocimiento y declaración de derechos previo agotamiento del procedimiento legalmente establecido.

Hecha la aclaración anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, la reubicación procede en las plantas globales, siempre y cuando se tengan en cuenta tres condiciones para ordenarlo: (i) que se trate de una decisión derivada de las necesidades del servicio, (ii) que se ajuste al ordenamiento legal y, (iii) que con ocasión de tal decisión se evite desmejorar las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado.

NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo [Ley 1437 de 2011](#).

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 botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Adicionalmente, en la web <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa expedida por el Gobierno Nacional con relación a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública»

[C-725](#) de 2000, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:21