



Función Pública

Concepto 023881 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000023881

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000023881

Fecha: 23/01/2023 03:56:03 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. Radicación: 20232060017292 del 10 de enero de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual eleva preguntas relacionadas con la reubicación, se da respuesta en los siguientes términos.

En primer lugar es importante precisar que, conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, en consecuencia, solo se dará información general respecto del tema consultado.

Sobre la reubicación el Decreto 1083 de 2015², establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso.

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»

Sobre la reubicación, es oportuno indicar, que las plantas de personal global consisten 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.

Es importante precisar que el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo, de manera que, las funciones básicas del empleo se deberán conservar, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca, motivo por el cual, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones.

Dicho lo anterior, se procede a responder cada uno de sus interrogantes así:

1. ¿Qué se requiere para que una entidad pueda proceder a la reubicación de un empleado de carrera administrativa?

Para que sea procedente la reubicación en una entidad, se requiera que exista planta de personal global, 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, precisando que los empleos no se encuentran ligados a una dependencia en particular, razón por la cual la administración podrá efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias y con ello atender las necesidades del servicio y cumplir de manera más eficiente con las funciones asignadas.

2. ¿Cómo la entidad justifica por motivos de necesidad del servicio para proceder a la reubicación?

Frente a este interrogante, se indica que, dadas las competencias asignadas a este Departamento Administrativo, no es procedente indicar los motivos por los cuales la administración ha llegado a la decisión del movimiento objeto de consulta, en todo caso se precisa que deberá en todo caso ser en función de los conocimientos, habilidades y aptitudes.

3. ¿Qué debe tener en cuenta la entidad para reubicar de la dependencia de origen -en la que se encuentra- al empleado de carrera administrativa, cuando en aquella también existe necesidad del servicio y, para eso también se acude a la celebración de contratos de prestación de servicios, que a través del cumplimiento de sus obligaciones hacen las mismas funciones del empleado de carrera administrativa?

Se reitera que, como la planta de personal Global, 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, la administración podrá realizar los movimientos que después de la valoración que realice le permitan alcanzar sus logros y objetivos de la mejor manera.

4. ¿En la reubicación se pueden cambiar las funciones básicas o esenciales del empleo o, por el contrario, se deben mantener?

Es necesario precisar que este movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo, de manera que, las funciones básicas del empleo se deberán conservar, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca, de manera que, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones, por lo tanto, las funciones serán conservadas de manera general.

5. En caso que exista falta o falsa motivación en el acto administrativo de reubicación o, se cambien las funciones básicas o esenciales del empleo de origen, ¿qué procede o qué mecanismo tiene el empleado reubicado?

Frente a este interrogante, no es posible pronunciarnos dadas las competencias asignadas a este Departamento Administrativo, sin embargo, se precisa que Ley 1437 de 2011³, sobre la legalidad de los actos administrativos establece:

“ARTÍCULO 88. Presunción de legalidad del acto administrativo. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar.

De conformidad con lo anterior, se tiene que, los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, de manera que, de considerarlo contrario al ordenamiento, deberá dirigirse a la jurisdicción indicada a efectos de que el operador judicial decida sobre la legalidad del acto.

6. ¿Contra el acto administrativo de reubicación procede la revocatoria directa o tutela como medida cautelar?

Frente a este interrogante, se precisa que procederán los recursos que el Acto Administrativo haya indicado en su contenido.

Por último, se indica que en caso de sentir que sus derechos han sido trasgredidos, podrá acudir a la Comisión de personal de la entidad o al operador judicial para que se pronuncie sobre su situación particular.

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 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

3 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:05:35