



Concepto 030221 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000030221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000030221

Fecha: 18/01/2024 03:49:28 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEOS Reubicación. RAD. 20232061083672 del 06 de diciembre de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, trasladada a nosotros por parte del Ministerio del Trabajo, mediante la cual consulta “¿Qué responsabilidad administrativa y judicial recae sobre el empleador de una empresa pública que sin autorización del Juez Laboral reubica a un trabajador oficial o empleado público sin la previa calificación del Juez Laboral?”, me permito manifestarle:

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo lo siguiente:

Como primera medida es importante señalar, que el fuero sindical, se constituye en una protección especial de la que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez de Trabajo. Al respecto, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

“ARTICULO 405. DEFINICION. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”

Así mismo y por disposición expresa del parágrafo 1 del artículo 12 de la Ley 584 de 2000², la protección derivada del fuero sindical, se hizo extensiva a los servidores públicos, en las mismas condiciones previstas para trabajadores particulares, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Sobre el tema, la Honorable Corte Constitucional, mediante sentencia T-1061 de 2002, con ponencia del Doctor Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló lo siguiente:

“Como se aprecia, las normas que consagran el fuero sindical no son simples normas programáticas. Son disposiciones jurídicas garantistas (antes de carácter legal y ahora con respaldo constitucional) que se traducen en la imposibilidad de despedir o trasladar o desmejorar al trabajador aforado sin previa autorización judicial”

De igual manera, mediante Sentencia C-202 de 2002, con ponencia del Doctor Jaime Araujo Rentería expresó:

“La institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa,

previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por éste último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa, de conformidad con el inciso primero del artículo 408 del C.S.T.”

(...)

“El trabajador aforado y el sindicato al que pertenece cuentan con un mecanismo de defensa -la acción de reintegro -, a través del cual pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización”

En consecuencia, de acuerdo con la ley y la jurisprudencia, es obligatorio obtener la autorización judicial previa, para proceder a trasladar a un empleado público que se encuentre cobijado por fuero sindical, dado que este es una garantía de los derechos de asociación y libertad sindical.

Ahora bien, frente a la reubicación, el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario de la función Pública determina:

“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”. (subrayado y resaltado fuera de texto).

De esta manera, la reubicación consiste en el cambio que se realiza de la ubicación actual de un empleo, a otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones. Estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas, con el fin de atender las necesidades del servicio y de ubicar al servidor público en un empleo acorde con su perfil, habilidades y competencias, sin que ello derive en un desmejoramiento de las condiciones laborales.

Así mismo, dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad se encuentra facultado para reubicar a los funcionarios en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios, en consecuencia, un cargo puede ser reubicado a una nueva dependencia, para ejercer las funciones propias del cargo o relacionadas con el mismo, siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad.

De esta manera, conforme a lo expuesto y respondiendo a su consulta de manera general, el no gestionar con anticipación la respectiva autorización judicial por parte del empleador, para despedir, desmejorar, reubicar o trasladar a un empleado aforado, se constituye en una omisión violatoria del debido proceso y del derecho de asociación, libertad y fuero sindical.

Finalmente es importante aclarar, que este Departamento Administrativo, no interviene en situaciones internas de las entidades, ni actúa como ente de control, investigación o seguimiento, como tampoco le es dable señalar procedimientos o implicaciones legales derivadas de sus actuaciones; por lo tanto, no somos competentes para pronunciarnos sobre la responsabilidad judicial o administrativa que pueda recaer sobre el empleador, frente a las actuaciones que adelante en la entidad.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Proyecto: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó: Maia Borja.

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 la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 17:11:20