



Función Pública

Concepto 528511 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000528511

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000528511

Fecha: 17/08/2024 10:17:25 a.m.

Bogotá D.C.

Ref. TEMA MOVIMIENTOS DE PERSONAL- reubicación. - SUBTEMA. ACOSO LABORAL. Rad. 20242060564732 de fecha 19 de julio de 2024.

Inicialmente, es importante mencionar que según 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, por lo tanto, se deduce que esta entidad no es un organismo de control o vigilancia y no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo [28](#) de la Ley [1437](#) de 2011²; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Una vez precisado lo anterior, me permito señalar lo siguiente:

Teniendo en cuenta lo narrado en su consulta puede verse dado la situación en la que se produce una reubicación del empleado, pero previo a entrar en la definición de la reubicación en la normatividad vigente, es importante definir que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización. En este orden de ideas, 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 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. Para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo, que no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, sino que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Producido este acto y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado. En este caso, dado que no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

Por lo anterior, en relación a la reubicación en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015³ ibídem dispuso lo siguiente:

“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”

A diferencia del traslado, 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. Su procedencia obedece a las necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el nominador, o por quien este haya delegado tal facultad, el cual deberá ser comunicado al empleado que se encuentra desempeñándolo. La reubicación del empleo si conlleva a erogaciones por desplazamiento y ubicación por el cambio de sede podrá dar lugar al pago de éstos.

De otra parte, la Ley 1010 de 2006⁴, dispone:

“ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

(...) Artículo 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

(...) Parágrafo 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

(...) Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

(...)3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos". (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. Las garantías que establece la ley para la persona que denuncia es una solicitud de traslado por parte del denunciante, siempre que exista una opción clara de materializarla, y la no destitución del denunciante dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja.

De esta forma, la Ley 1010 de 2006 no establece una restricción o impedimento para que la entidad efectúe traslado o reubicación de la persona que inicia la denuncia. Por lo tanto, al momento de decidir mediante resolución el traslado o la reubicación de un servidor público, la Administración deberá tener en cuenta tanto las necesidades del servicio como las condiciones favorables o negativas que este ocasiona al servidor público, en los términos del Decreto 1083 de 2015 y los pronunciamientos del Consejo de Estado y la Corte Constitucional.

Así las cosas, es preciso señalar que si dentro de una entidad se requiere el traslado o reubicación de un empleado de carrera administrativa deberá obedecer a la necesidad en el servicio y este conservará los derechos de carrera y la antigüedad en el servicio, respecto al acto administrativo de traslado la Corte Constitucional en Sala Plena, el 14 de febrero de 2007, expediente D-6404, con Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto, consideró:

"la Corte estima que no le asiste razón al ciudadano por cuanto confunde una característica esencial de todo acto de traslado que se lleve a cabo en el sector público cuál es su obligatoriedad, fundada ésta en el mantenimiento de la disciplina y el orden al interior de la administración pública, y por supuesto, en atención a las necesidades del servicio, con las motivaciones específicas que llevaron al nominador a adoptar la decisión y las situaciones personales y familiares que pueden concurrir en el funcionario trasladado, las cuales son alegables ante la administración y los jueces por las diversas vías procesales reseñadas. En otras palabras, el legislador no vulneró los derechos fundamentales alegados por cuanto no sólo es racional que los traslados de personal en el Estado sean obligatorios, sino que tampoco estaba ante el deber de señalar todas las situaciones concretas que podría alegar el trasladado para oponerse al cumplimiento del acto administrativo. En otras palabras, el carácter obligatorio de los traslados de personal de manera alguna riñe con el derecho que tiene el funcionario trasladado para alegar, en un caso concreto, vulneración de derechos fundamentales" (Subraya propia)

De lo dispuesto por la Corte, se colige que el acto administrativo que confiere un traslado o reubicación a un empleado su característica principal es su obligatoriedad, puesto que está fundado en el mantenimiento de la disciplina y el orden al interior de la administración pública, y la necesidad del servicio que motivó al nominador o empleador a adoptar la decisión del traslado, claro está con el derecho que le asiste al funcionario a ejercer su derecho de contradicción por la vulneración de derechos fundamentales.

De esta forma, y de acuerdo a lo que se ha dejado expuesto, si dentro de una entidad se pretende realizar una reubicación, el acto administrativo se confiere por el nominador y debe operar en razón a la necesidad en el servicio, el cual deberá ser comunicado al empleado que se encuentra desempeñándolo. En ese entendido, una vez proferido el acto administrativo de reubicación de un empleado este le deberá ser comunicado.

Por último, es oportuno traer a colación el pronunciamiento de la Corte Constitucional, que señala que la característica esencial de un movimiento de personal que se lleve a cabo en el sector público es su carácter de obligatorio cumplimiento, fundado en el mantenimiento de la

disciplina y el orden al interior de la administración pública, en ese sentido mediante pronunciamiento por la misma corporación, se concluyó:

“Los cargos o empleos no son creados en función de quienes los van a desempeñar, sino de acuerdo a las necesidades de la organización y a los objetivos y funciones que le sean asignadas por la Constitución y la ley. Por lo tanto, son los aspirantes quienes deben acomodarse y cumplir con los requisitos y exigencias pre - establecidas para cada cargo o empleo. Concluyendo se tiene, que el empleo o cargo junto con su asignación salarial no se establece de acuerdo a la persona o individuo que lo va a desempeñar o con quien va a ser provisto, sino independientemente de ella y previamente a su provisión”.

En consecuencia, la facultad del nominador para realizar movimiento de personal por necesidades del servicio es por la razón de ser de los cargos o empleos, ya que no son creados en función de quien los van a desempeñar, sino de acuerdo a las necesidades de la organización y a los objetivos de las funciones que le sean asignadas por la ley y la Constitución. Por esto, los movimientos de personal encuentran su fundamento en las facultades con que cuenta la administración para satisfacer el interés general por medio del mantenimiento del orden al interior de la administración pública, y la facultad discrecional no es absoluta para el nominador puesto que los actos administrativos que realizan cualquier movimiento dentro de una entidad respectiva deben sujetarse a la Constitución para velar por los derechos de los empleados.

En conclusión, y para resolver su consulta, la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral no establece un garantía hacia el denunciante o impedimento hacia la entidad para que no efectúe traslado o reubicación al funcionario público que inició denuncia por acoso laboral. Así mismo, la reubicación de un funcionario debe sujetarse a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, donde se establece que el mismo está obligado hacerse en razón de las necesidades del servicio y no traer condiciones desfavorables al servidor público en los términos descritos por el Consejo de Estado y la Corte Constitucional. En este orden de ideas, el acto administrativo por el cual se concede la reubicación es de obligatorio cumplimiento para el funcionario, en tanto también busca el mantenimiento de la disciplina y el orden al interior de la administración pública y no proceden recursos contra esta decisión.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “[Gestor Normativo](#)”: /eva/es/gestor-normativo, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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

Proyecto: Luis Fernando Núñez

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 expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

4 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 23:59:58