



Concepto 024461 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000024461

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000024461

Fecha: 21/01/2026 05:58:30 p.m.

REF: Tema: EMPLEO Subtema: Reubicación Radicado: No. [20252060795752](#) de fecha 16 de diciembre de 2025.

Reciba un cordial saludo de parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

- 1. ¿Cuál es el alcance del fuero sindical frente a la reubicación de servidores vinculados en planta global, cuando la ubicación actual del empleo desnaturaliza sus funciones operativas y afecta el cumplimiento de la misión institucional?*
- 2. ¿Puede considerarse válida y jurídicamente procedente la reubicación hacia dependencias misionales que corresponden directamente a la naturaleza del empleo, sin que ello configure desmejora ni vulneración al fuero sindical?*
- 3. ¿Qué disposiciones legales y reglamentarias deben observarse para adelantar la reubicación de servidores aforados que ejercen empleos misionales y operativos en planta global, garantizando simultáneamente su protección reforzada?*
- 4. ¿Cuál es el procedimiento idóneo para materializar la reubicación, asegurando que se respete la naturaleza técnica-operativa del cargo y que la decisión no sea interpretada como represalia o afectación a derechos sindicales?*
- 5. ¿Cómo debe armonizarse la garantía del fuero sindical con la potestad administrativa de reorganizar y reubicar empleos en atención al interés general, a la eficacia del servicio público y al principio de buena administración?*
- 6. ¿Qué mecanismos preventivos recomienda el Departamento Administrativo de Función Pública - DAFP para evitar que la asignación de funciones administrativas a empleos misionales genere conflictos laborales o derive en vulneración de derechos sindicales?*
- 7. ¿Requiere este tipo de reubicación autorización judicial previa, o, al no implicar desmejora ni cambio de empleo sino un ajuste funcional necesario para restablecer la naturaleza del cargo, ¿puede adelantarse mediante acto administrativo motivado conforme al Decreto 1083 de 2015?"*

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, modificado por el Decreto [1603](#) de 20232, 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 anterior, 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, 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.

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, ni pronunciarse sobre las actuaciones u omisiones de las entidades públicas o las implicaciones legales derivadas de las mismas; no actúa como ente de control, investigación o seguimiento.

No obstante, a modo de información general sobre la situación planteada, le informo lo siguiente:

En atención a su primera consulta³, el fuero sindical es una protección especial de la que gozan ciertos trabajadores y que impide que estos 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, según lo establecido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala:

“ARTICULO 405. DEFINICION. < Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> 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”.

Por disposición expresa del párrafo 1 del artículo 12 de la Ley 584 de 2000⁴, 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.

La Corte Constitucional, en la sentencia T-1061 de 2002, Magistrado Ponente: 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”.

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.

Dentro de los movimientos en las plantas de personal de las entidades públicas, en relación con la reubicación, el Decreto 1083 de 2015⁵ dispuso lo siguiente:

“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 nuestro)

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 con lo anterior, en cuanto a la reubicación física de los empleos, 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 un empleo en las dependencias, áreas o procesos que se requieran, con el fin de cumplir con las funciones para el que fue creado, y con el cambio se ubica al empleado en un proceso o dependencia acorde con su perfil, habilidades y competencias, sin que ello derive en un desmejoramiento de las condiciones laborales.

Dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad está facultado para reubicar los empleos en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios, en consecuencia, un cargo puede ser reubicado a una nueva dependencia a 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. Sin embargo, 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, como tampoco se verá, por este movimiento, afectados los derechos de carrera administrativa.

La reubicación procede cuando la Entidad requiera cambiar la ubicación del empleo de una dependencia a otra, por necesidades del servicio. En este caso, el empleado reubicado conserva los derechos, los deberes y las responsabilidades del cargo que desempeña.

Para hacer efectiva dicha reubicación, la misma debe efectuarse a través de un acto administrativo, el cual debe ser comunicado al empleado. Igualmente, es importante destacar que de conformidad con el artículo 2.2.5.2.2. de la norma en mención, la reubicación no genera una vacancia temporal, por cuanto la persona que es reubicada conserva su cargo a pesar de que sea ubicada en otra dependencia.

Respecto de los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, la Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996 expresó lo siguiente:

“El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo...(...)

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta. (...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho” (Negrilla no original)

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,

siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado; es necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público.

Acorde con la normativa y jurisprudencia, la reubicación es procedente cuando se trata de plantas de personal globales, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado, lo cual, deberá tener presente la entidad al momento de efectuar el movimiento de personal que se ha dejado descrito.

Conforme con lo anterior, en resolución de su primera consulta⁶, en las plantas globales es posible 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado y siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. No obstante, para trasladar a un empleado con fuero sindical debe obtenerse permiso previamente ante el juez de trabajo, tal como lo prevé el artículo 405 del C.S.T.

En atención a su segunda consulta⁷, en su resolución, esta Dirección Jurídica considera que en las plantas globales es posible 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado y siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. Para trasladar a un empleado con fuero sindical debe obtenerse permiso previamente ante el juez de trabajo, tal como lo prevé el artículo 405 del C.S.T.

Ahora, esta Dirección Jurídica no tiene dentro de sus competencias establecer si la reubicación configura desmejora o vulneración al fuero sindical, lo anterior corresponde a una competencia de las autoridades judiciales.

En atención a su tercera consulta⁸, en su resolución, esta Dirección Jurídica considera que en la reubicación de los empleados deben acatarse las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015⁹ y, para trasladar a un empleado con fuero sindical debe obtenerse permiso previamente ante el juez de trabajo, tal como lo prevé el artículo 405 del C.S.T.

En atención a su cuarta consulta¹⁰, en su resolución, se reitera que la reubicación de los empleados debe acatarse las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015¹¹ y, para trasladar a un empleado con fuero sindical debe obtenerse permiso previamente ante el juez de trabajo, tal como lo prevé el artículo 405 del C.S.T.

En atención a su quinta consulta¹², en su resolución, esta Dirección Jurídica considera que corresponde a las autoridades judiciales en el ejercicio de sus funciones, armonizar las garantías del fuero sindical con la posibilidad de la entidad de reubicar los empleos; sin que esta Dirección tenga competencia para definir sobre el particular.

En atención a su sexta consulta¹³, se precisa que en lo que refiere a la asignación de las funciones, el Decreto 1083 de 2015¹⁴ establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.52. Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular”.

De acuerdo con lo previsto en la norma, por necesidades del servicio el jefe del organismo o entidad pública podrá asignar a un empleado público las funciones de otro cargo, siempre que corresponda a la misma naturaleza. El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.

En lo concerniente a la asignación de funciones el Consejo de Estado¹⁵ precisó:

“Aunque el sistema normativo prevé que en las entidades públicas se pueden impartir órdenes a los empleados para que realicen ocupaciones que si bien no corresponden a las que normalmente desarrollan son necesarias para la prestación del servicio, estas deben estar acordes con su perfil y las calidades que se requieren para cumplirlas, dado que no es dable encargarlas si atañen a un nivel superior al que se encuentra el trabajador.

En otras palabras, pese a que el sistema normativo permite encomendar a los servidores públicos actividades que cotidianamente no realizan, estas no deben involucrar tareas que pertenezcan a un nivel superior al que ocupan, pues de ser así se originaría un enriquecimiento sin justa causa de la administración, porque pagaría un salario inferior por labores que son más onerosas, y un detrimento de los derechos laborales de los trabajadores.” (Negrillas no originales)

De su parte, sobre el tema de asignación de funciones, vale la pena referirnos al análisis realizado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-105 de 2002, en la cual indicó lo siguiente:

“Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.

¿De dónde proviene dicho uso? Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”.

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

No es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo”. (Negrilla original. Subrayado fuera del texto original)

Así las cosas, en resolución de su sexta consulta¹⁶, la asignación de funciones es una figura de administración de personal en el sector público a la que puede acudir la administración cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a los cargos de la planta de personal de la entidad sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesite que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Cabe señalar que esta figura no tiene una reglamentación para determinar por cuánto tiempo se pueden asignar las funciones adicionales a un empleado, ni cuántas funciones se le pueden asignar, pero será de responsabilidad de la entidad analizar y establecer si el trabajador tiene la

posibilidad de cumplir de manera simultánea con las funciones asignadas, garantizándose los principios de la administración pública y los derechos del empleado; siendo importante resaltar que en reiterados pronunciamientos jurisprudenciales la Corte Constitucional ha indicado que dicha figura corresponde a un marco funcional y concreto, no siendo procedente utilizarla para asignar todas las funciones correspondientes a otro cargo diferente al que desempeña el servidor, porque esta situación conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual se creó determinado empleo.

Por lo tanto, resulta procedente que el jefe inmediato asigne funciones específicas, siempre que estén circunscritas al nivel jerárquico, a la naturaleza jerárquica y al área funcional del empleo. Esto significa que la figura de la asignación de funciones se aplica en dos casos:

Cuando, por la naturaleza de las funciones que desarrolla un empleado, se le asignan funciones adicionales sin que, por este hecho, se transforme el empleo de quien las recibe.

Cuando, por necesidades del servicio, se requiere que un empleado cumpla con algunas de las funciones de un cargo siempre que las funciones asignadas se ajusten a las fijadas en el cargo que ejerce.

Finalmente, debe precisarse que esta Dirección Jurídica no tiene dentro de sus funciones y competencias pronunciarse sobre los actos administrativos o las actuaciones de las entidades, tampoco definir la legalidad ni las presuntas implicaciones legales o administrativas de sus actos y decisiones; no ejerce funciones de control o supervisión de la conducta de los servidores públicos. Lo anterior corresponde a una competencia de las autoridades judiciales y disciplinarias de acuerdo a sus funciones.

En atención a su séptima consulta¹⁷, en su resolución, se reitera que la reubicación de los empleados debe acatarse las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015¹⁸ y, para trasladar a un empleado con fuero sindical debe obtenerse permiso previamente ante el juez de trabajo, tal como lo prevé el artículo 405 del C.S.T.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador del Grupo de Asesoría, Conceptos, y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó	Jorge Eliécer Perdomo Flórez
Datos de quien Revisó	
Datos de Vo.Bo.	Harold Israel Herreño Suárez – Dirección jurídica DAFP
Código TRD	11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

3 ¿Cuál es el alcance del fuero sindical frente a la reubicación de servidores vinculados en planta global, cuando la ubicación actual del empleo desnaturaliza sus funciones operativas y afecta el cumplimiento de la misión institucional?

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

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

6 ¿Cuál es el alcance del fuero sindical frente a la reubicación de servidores vinculados en planta global, cuando la ubicación actual del empleo desnaturaliza sus funciones operativas y afecta el cumplimiento de la misión institucional?

¿Puede considerarse válida y jurídicamente procedente la reubicación hacia dependencias misionales que corresponden directamente a la naturaleza del empleo, sin que ello configure desmejora ni vulneración al fuero sindical?

¿Qué disposiciones legales y reglamentarias deben observarse para adelantar la reubicación de servidores aforados que ejercen empleos misionales y operativos en planta global, garantizando simultáneamente su protección reforzada?

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

¿Cuál es el procedimiento idóneo para materializar la reubicación, asegurando que se respete la naturaleza técnica-operativa del cargo y que la decisión no sea interpretada como represalia o afectación a derechos sindicales?

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

¿Cómo debe armonizarse la garantía del fuero sindical con la potestad administrativa de reorganizar y reubicar empleos en atención al interés general, a la eficacia del servicio público y al principio de buena administración?

¿Qué mecanismos preventivos recomienda el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP para evitar que la asignación de funciones administrativas a empleos misionales genere conflictos laborales o derive en vulneración de derechos sindicales?

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

15 Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección “B”, CP. Carmelo Perdomo Cuéter, 28 de septiembre de 2016, radicado número 25000-23-25-000-2010-01072-01(4233-13)

¿Qué mecanismos preventivos recomienda el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP para evitar que la asignación de funciones administrativas a empleos misionales genere conflictos laborales o derive en vulneración de derechos sindicales?

¿Requiere este tipo de reubicación autorización judicial previa, o, al no implicar desmejora ni cambio de empleo sino un ajuste funcional necesario para restablecer la naturaleza del cargo, ¿puede adelantarse mediante acto administrativo motivado conforme al Decreto 1083 de 2015?”

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

Fecha y hora de creación: 2026-07-07 22:41:36