



Función Pública

Concepto 297321 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000297321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000297321

Fecha: 08/07/2020 03:37:41 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO – Reubicación o Traslado. Radicado: 20202060276672 del 01 de julio de 2020.

De acuerdo a la comunicación de referencia, en la cual expone que dentro de una entidad un empleado al cual ya le aceptaron su reubicación, se encuentra con la negativa de la entrega de su paz y salvo por parte del Coordinador del Grupo de trabajo al que pertenece, aludiendo su entrega una vez llegue la persona de su reemplazo, consultando si es procedente esta situación y cuál es el correcto proceder por parte de la entidad para realizar el cambio en las funciones de un cargo, me permito indicarle lo siguiente:

En relación a los movimientos de personal el artículo [2.2.5.4.1](#) del Decreto 1083 de 2015¹ dispuso que podrán efectuarse siempre y cuando el empleado se encuentre en servicio activo; encontrándose en el numeral 1° traslado o permuta y en el 3° reubicación.

Para este último, previo a indicarle en qué consiste, 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.

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, lo anterior da respuesta a su interrogante sobre cómo debe proceder una entidad en el cambio de funciones de un empleado que ha sido reubicado su empleo.

Frente a la definición de reubicación, el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, 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.”

De manera que, como se adujo anteriormente, 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.

A su vez, es oportuno traer a colación 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 sentencia², 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.

Abordando a su tema objeto de consulta, con respecto a los grupos internos de trabajo, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998³, dispone:

“ARTÍCULO 115.- Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la

estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.”

Por lo anterior, se debe observar que, el Gobierno Nacional aprueba las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global, y específicamente el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, necesidades de su organización y sus planes y programas. Realizada esta distribución dentro del organismo o entidad correspondiente, se debe crear un grupo interno de trabajo para que se atienda a la necesidad del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, donde faculta al representante legal de crearlos.

Una vez creados los grupos internos de trabajo se determinan las tareas que deben cumplir y las responsabilidades y las normas que sean necesarias para su funcionamiento.

Lo anterior, para dejar claro el fin que es meramente técnico y la estructura de estos grupos internos de trabajo, ahora bien, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006⁴, dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 8. Grupos internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.”

Es decir que, para que una entidad u organismo de quien se le aplica este decreto (artículo 1 ibidem), creen grupos internos del trabajo, éste no debe ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación (acto administrativo), y éstas funciones deben estar relacionadas con el cargo que desempeñan, caso en el cual se entiende que el coordinador hace parte de este grupo de trabajo.

Así las cosas, y atendiendo su caso en concreto, si dentro de una entidad se pretende reubicar el empleo de un funcionario que pertenece a un grupo de trabajo, es facultad de la entidad respectiva de modificar el acto administrativo en el cual se evidencia cada uno de los integrantes del Grupo Interno de Trabajo, claro está, teniendo en cuenta lo considerado por la Corte Constitucional, respecto a la facultad del nominador de realizar los movimientos que resulten necesarios en función de preservar el mantenimiento del orden al interior de la administración pública.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
2. Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, 18 de febrero de 2002, Referencia: expediente T-507135, [MP Dr. Jaime Araujo Rentería]
3. *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”*
4. *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.”*

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:41:18