



Concepto 192121 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

0.*20216000192121*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000192121

Fecha: 31/05/2021 04:37:57 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. RAD. 20219000431212 del 14 de mayo de 2021

Me refiero a su comunicación, radicada en esta dependencia el 14 de mayo de 2021, mediante la cual consulta si es viable la reubicación de un Profesional Universitario Grado 219-01 de la Secretaría de Hacienda a la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Florencia- Caquetá en el Grado 219-05.

En atención a la misma, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

Ahora bien, con el fin de conocer cuáles son los movimientos de personal que se pueden aplicar a las personas que se encuentren en servicio activo debemos acudir al Decreto [1083](#) de 2015 que sobre el particular señala:

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.

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.

Teniendo en cuenta este Artículo, la reubicación es el cambio de ubicación de un empleo a otra dependencia de la misma planta de personal de la entidad, teniendo en cuenta las funciones del cargo.

Ahora bien, debe aclararse que la planta de personal es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante los decretos ley 785 de 2005 y 1083 de 2015.

Es importante señalar que las plantas de personal en las entidades públicas, por regla general son globales, que consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

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.

Este modelo de planta 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.

En relación con la modificación de las plantas de las entidades y con los movimientos de personal que se generan con ocasión de tales modificaciones, la Corte Constitucional en sentencia [C-447](#) de 1996 expresó:

“(…)

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.” (Se resalta).

De esta forma, la planta global, permite 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, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.

No obstante, y como podemos inferir del pronunciamiento integral de la Corte, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo. De esta manera las funciones generales del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

De acuerdo con lo señalado y para dar respuesta a su inquietud sí es viable la reubicación de un Profesional Universitario Grado 219-01 de la Secretaría de Hacienda a la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Florencia- Caquetá.

Ahora bien, aunque en su consulta menciona que será reubicada en la Secretaría de Salud en un grado distinto al suyo (219-05), el acto administrativo adjunto da cuenta de que la reubicación es para desempeñar *las funciones asignadas al cargo de Profesional Universitario Código 219 Grado 01*, motivo por el cual, el movimiento se ajusta a lo establecido en el Decreto [1083](#) de 2015.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el Covid - 19, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Oscar Mauricio Ceballos M.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:43:56