



**Función Pública**

## Concepto 42111 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000042111\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000042111

Fecha: 13-02-2019 02:06 pm

Bogotá D.C.

REF: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. EMPLEO. Reubicación de cargos y conformación grupos internos de trabajo RAD. 20189000356322 de fecha 31 de diciembre de 2018

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre los grupos internos de trabajo cuando los empleados se encuentran ubicados en la planta estructural es importante precisar, en relación con los movimientos dentro de la planta de personal, que es 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.

Respecto de la reubicación de empleos de las plantas globales, debe señalarse que es una de las herramientas para el manejo de personal con la que cuentan las entidades públicas, entendida como la facultad que tiene la administración de realizar movimientos al interior de la entidad, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad.

Por lo tanto, si se trata de una entidad con planta global, debe tenerse en cuenta que esta 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 del servicio, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

La reubicación, por lo tanto, se refiere al movimiento del cargo entre una dependencia y otra, caso en el cual el empleado continúa en el empleo que se posesionó inicialmente; para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo, mediante el cual 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 en la reubicación no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

En consecuencia, en virtud de 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.

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó sobre este aspecto 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.*

(...)” (Subrayado nuestro).

Ahora bien, con relación a la viabilidad de conformar grupos internos de trabajo con menos de 4 servidores públicos y se les pueden delegar roles o procesos sin especificar las funciones para cumplirlas, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 489 de 1998<sup>1</sup> señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 115<sup>o</sup>.- 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.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con la anterior norma, las entidades públicas podrán crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo; siendo procedente que en el acto administrativo de creación, se determinen la duración, las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Así mismo, se faculta al representante legal para crear y organizar grupos internos de trabajo, con empleados titulares de los empleos de la planta de personal de los organismos y entidades del Estado con planta global, lo que significa que la conformación de los grupos internos de trabajo procede con empleados pertenecientes a la planta, y en el acto administrativo de creación se deberá establecer el respectivo coordinador, quien podrá ser un empleado de carrera, de libre nombramiento y remoción, o vinculado con carácter provisional; dado la norma no exige que su coordinador sea el titular de un cargo de determinado grado, podrá ser un empleado con el mayor o menor grado entre los integrantes del respectivo Grupo.

Por su parte, el Decreto 2489 de 2006<sup>2</sup> indica:

“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.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, en el caso que las entidades de la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional, requieran crear grupos internos de trabajo, los mismos no podrán ser inferiores a cuatro (4) empleados, y estarán destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, que deberán estar relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

La justificación de la anterior normatividad se basa en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Proyecto: Luis Fernando Nuñez

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. “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”

2. “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: 2024-09-30 13:50:50*