



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20186000272841  
Fecha: 23-10-2018 10:59 am

Bogotá D.C.

Señor

Hospital Susana López de Valencia E.S.E.  
Calle 15 No. 17ª – 196 La Ladera  
Mosquera – Cundinamarca

**Referencia: EMPLEOS. Reubicación.** De empleada de carrera por orden médica cuando la planta se encuentra totalmente provista. **Radicado: 2018-206-026111-2 del 26 de septiembre de 2018**

Reciba un cordial saludo,

En atención a la comunicación de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con el Decreto 430 de 2016, 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.

Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

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 el Decreto Ley 785 de 2005.



En el caso que nos ocupa, se pueden presentar dos situaciones, que será necesario analizar en la situación particular. Estas pueden ser:

1. Encontrarnos ante una reubicación del empleo por contar la entidad con una planta global, pues la elaboración de una planta de personal puede darse bajo dos modalidades:

**Planta de Personal Estructural.** Mediante esta modalidad, se establecen formalmente los cargos para **cada una de las dependencias** presentes en la organización interna de la institución.

Sin embargo, cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos implica un nuevo trámite de aprobación ante las entidades que hacen gobierno para el efecto.

**Planta de Personal Global.** Es importante tener en cuenta 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.

Se procederá a relacionar los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, **asistenciales o de apoyo** y que estén al servicio directo e inmediato y adscritos a estos despachos: gobernador, alcalde distrital, municipal o local, contralor o personero, presidente, director o gerente de establecimiento público, entre otros, los cuales deben ser especificados en forma separada para cada una de tales dependencias, con el fin de guardar concordancia con las normas de carrera administrativa.

Los demás empleos, de los distintos niveles, pasarán a conformar la "Planta de Personal Global" la cual estará compuesta por un determinado número de cargos, identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad.

Con este modelo el jefe o director general de la entidad territorial correspondiente, distribuye los empleos y ubica 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.

Ahora bien, respecto de la protección de quien se encuentra en condición física que le impida movilizarse en debida forma, la Constitución Política en el artículo 13, dispone:

Artículo 13. "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.  
El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.



El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Se subraya)

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia T-1040 de 2001 frente a la reubicación de los servidores, refiere:

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Puede colegirse, entonces, que la jurisprudencia constitucional ha extendido el beneficio de protección laboral reforzada a favor, no solo de los empleados discapacitados calificados como tales, sino a todos aquellos que padecen deterioros en su estado de salud y que comprometen su desenvolvimiento funcional.

Por lo tanto, el derecho a la estabilidad laboral de los empleados comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, de forma que se concilien los intereses del empleador en maximizar la productividad del servidor en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

La misma sentencia T-1040 de 2001 proferida por la Corte, se consideró que el derecho a la reubicación laboral se somete a la evaluación y ponderación de los siguientes tres elementos: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador, y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera la administración deberá estudiar los mecanismos que permitan acatar las recomendaciones del médico tratante, de tal suerte que faculten a la empleada realizar actividades acordes con sus capacidades y que garanticen la integridad física del empleado, en ese sentido, podrá reubicar al empleado o asignarle funciones acordes con su estado de salud, atendiendo las recomendaciones que para el efecto haga la EPS o la ARL, procurando que con la reubicación se desarrollen actividades en las que no se vea afectada su condición de salud.

De acuerdo con lo anterior, frente a las limitaciones físicas, por prescripción médica, surge la obligación del empleador de asignar funciones acordes con su estado de salud o reubicar al trabajador con limitaciones físicas en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes según las recomendaciones médicas, sin desmejorar de su condición salarial y sin que se desnaturalice la finalidad del empleo.

En este sentido, en relación con la reubicación y la asignación de funciones, el Decreto 1083 de 2015, al respecto establece:

Frente a la reubicación, y tratándose de una planta global, el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, indica:



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 acuerdo con lo anterior, 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.

Así mismo, el artículo 2.2.5.52 del citado Decreto 1083 de 2015 también formaliza la asignación de funciones, así:

**ARTÍCULO 2.2.5.52 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 la norma, en caso que un empleado se encuentre separado en forma transitoria del ejercicio de su empleo, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de estas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Así mismo, la Circular número 100-11 del 26 de noviembre de 2014 expedida por este Departamento Administrativo, dirigida a ministros, directores de departamento administrativo, gobernadores, alcaldes municipales y distritales, directores de organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial, al expedir directrices sobre manuales de funciones y competencias específicas y asignación de funciones, preceptuó:

Conforme al artículo 122 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y demás normas que la reglamentan o desarrollan, el empleo público es reglado, lo que implica que los empleos deben estar determinados en la planta de personal y sus funciones señaladas en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

Los citados manuales deben elaborarse en el marco general que para las instituciones de la Rama Ejecutiva del orden nacional está contemplado en el Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto Reglamentario 1785 de 2014, y para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial en el Decreto Ley 785 de 2005 y en la norma de competencias que rige para los dos niveles, establecido en el Decreto 2539 del mismo año.



Así mismo, debe tenerse en cuenta que las funciones asignadas a cada empleo en el manual, deben corresponder a la naturaleza del mismo, al igual que aquellas funciones adicionales que se les asignen por parte de la autoridad competente. Lo anterior con el fin de no desvirtuar la naturaleza del empleo.

En consecuencia, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de superior jerárquico a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa.

De acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional, la administración puede acudir a la asignación de funciones, cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas, tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

De tal forma que cuando se hace una asignación de funciones, las nuevas funciones no deben desnaturalizar el empleo, es decir, deben ser compatibles y estar relacionadas con las que ejerce el funcionario en el cargo del cual es titular, siempre que las mismas, se encuentren relacionadas en el respectivo manual de funciones.

En consecuencia, y atendiendo puntualmente su consulta, se concluye:

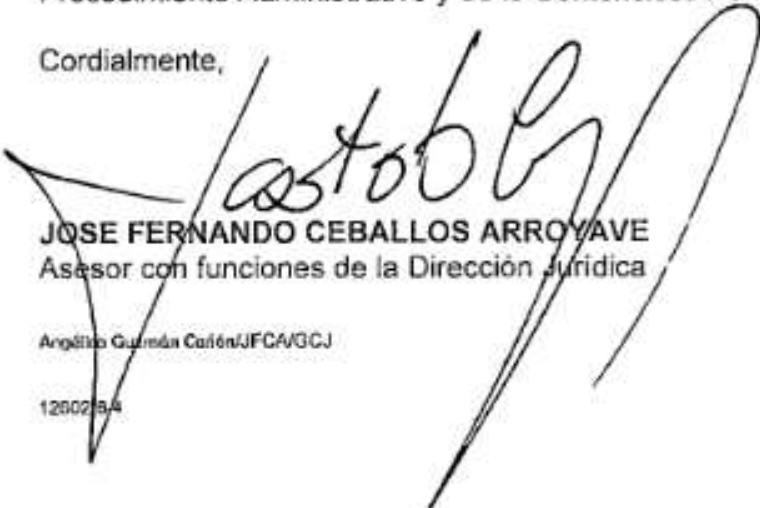
1. Teniendo en cuenta que la empleada no puede continuar desempeñando su cargo por recomendación del médico tratante, esta Dirección Jurídica considera viable que la administración, en el caso de plantas globales, utilice la figura de la reubicación para ubicar a la empleada en un empleo que atienda las recomendaciones dadas por el médico laboral. Y, ubicar a quien deba reemplazarla en el empleo vacante, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.
2. Así mismo, en el evento que no sea posible la reubicación y que las funciones de la misma, queden sin desarrollar, la administración puede recurrir a la asignación de funciones, figura a la que se puede acudir entre otras, cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente siempre que, las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan; lo contrario, conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual se creó el empleo. Tal asignación puede proceder del jefe de la entidad o del jefe inmediato del empleado.
3. En consecuencia, corresponde a la entidad evaluar la situación de la empleada y el procedimiento para reubicar y/o asignarle las funciones a ella o a otro empleado, de acuerdo con la naturaleza del empleo sus capacidades y aptitudes, con el fin de que se ajuste a la orden emanada de la entidad de seguridad social en salud.
4. Finalmente, en cuanto a la suscripción de contratos de prestación de servicios que suplan al personal de planta, se le sugiere, respetuosamente dirigirse a la oficina asesora jurídica del Ministerio de Trabajo a efectos de obtener un pronunciamiento sobre el particular.



Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Argelia Guzmán Cañón/JFCA/GCJ

1260254