



Concepto 054311 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000054311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000054311

Fecha: 16/02/2021 02:50:53 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. Medidas para suplir temporalmente las funciones de un empleado que debe ser reubicado por recomendaciones médicas. Radicado: 20212060019452 del 14 de enero de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, en la cual consulta qué medidas se pueden tomar para suplir temporalmente un cargo de un funcionario en carrera y que se encuentra vinculado como Agente de Tránsito al Instituto de Tránsito y Transporte de Acacias, debido a que presenta un diagnóstico médico de riesgo y en el que el médico tratante recomienda la mayor tranquilidad posible y no exposición al sol.

Al respecto, es necesario indicarle primero que, de acuerdo con lo establecido en 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.

En ese sentido, 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.

Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades. No obstante, nos referiremos de manera general en relación con la reubicación por recomendaciones médicas, de la siguiente manera:

En primer lugar, 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, la administración deberá estudiar los mecanismos que permitan acatar las recomendaciones del médico tratante, de tal suerte que faculten al empleado realizar actividades acordes con sus capacidades y que garanticen su integridad física, en ese sentido, podrá reubicar al funcionario 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.

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. (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

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.

Igualmente, es importante destacar que de conformidad con el artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 1083 de 2015, 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, razón por la cual en el caso de su consulta no es procedente proveer el empleo del agente de tránsito con otro empleado.

No obstante lo anterior, el artículo 2.2.5.5.2 del citado Decreto 1083 de 2015 establece como posibilidad la asignación de funciones, así:

ARTÍCULO 2.2.5.5.2 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.

Según lo expuesto, 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.

En ese orden de ideas esta Dirección Jurídica considera que, es viable que la entidad utilice la figura de reubicación para ubicar al Agente de tránsito en un empleo que atienda las recomendaciones dadas por el médico laboral. Y, reasignar sus funciones a otro empleado del mismo nivel jerárquico, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.

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

Proyecto: Ma. Camila Bonilla

Reviso: Jose F Ceballos

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:15:31