



Función Pública

Concepto 197211 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000197211

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000197211

Fecha: 15/09/2016 04:27:14 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Tiempo máximo para reubicar un empleado por recomendación médica. RAD. 20169000211082 del 03 de agosto de 2016.

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

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.”

La Ley 776 de 2002 refiriéndose a la reincorporación del trabajo, establece:

“ARTÍCULO 4°. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.

De conformidad con lo anterior, se considera que en atención a las recomendaciones médicas, la administración debe reubicar al empleado o asignarle funciones acordes con su estado de salud.

Sobre la materia, la Corte Constitucional en sentencia T-1040 de 2001 frente a la reubicación de los servidores, refirió:

“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 aquéllos que padecen de deterioros en su estado de salud 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.

En la misma sentencia T-1040 de 2001, la Corte consideró que el alcance del 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 criterio de esta Dirección se concluye que la administración deberá reubicar al empleado en un trabajo digno conforme a sus condiciones labores y de salud o asignarle funciones acordes con su estado de salud, atendiendo las recomendaciones del médico laboral.

Así mismo, se precisa que la entidad a través de comunicación dirigida al servidor público informará sobre la reubicación, a fin de que el mismo, realice la entrega formal del puesto de trabajo y de los asuntos a su cargo al jefe inmediato.

En cuanto al tiempo máximo que tiene la administración para reubicar al empleado, la Ley no establece expresamente un plazo. Por lo anterior, debe entenderse que la reubicación del empleado debe realizarse a la mayor brevedad posible.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web 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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Luz Estela Rojas/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 06:57:59