



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Al responder por favor citar esté número de radicado

**ASUNTO:** Radicado No. 02EE202041060000002912  
**FUERO ESTABILIDAD FUNCIONARIO PÚBLICO**

Respetado señor:

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, en la que solicita información acerca del fuero de estabilidad laboral u ocupacional del funcionario público.

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

Frente a sus inquietudes, podemos indicar lo siguiente:

***“1.Cuál es el procedimiento para desvincular del servicio a un funcionario que lleva más de 180 días incapacitado?”***

Conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, frente a la desvinculación de los servidores públicos en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, al ser sujetos de protección por el fuero constitucional de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, deben tramitar la correspondiente solicitud de autorización para desvinculación ante la autoridad laboral administrativa, la citada Corporación Judicial en la Sentencia T-148 de 2012, precisó lo siguiente:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**“v. Aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a los servidores públicos pertenecientes a la carrera judicial**

5.1. Sea lo primero revelar que la Ley 361 de 1997 no modificó, derogó, subrogó o adicionó el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual no cobra ninguna utilidad el artículo 3° del mismo estatuto que prescribe su ámbito de aplicación personal<sup>[75]</sup> para efectos de solucionar el problema que acá se propone.

5.2. De otro lado, la finalidad declarada de la Ley 361 de 1997 es la integración social de las personas con limitación, de lo cual se infiere que a los servidores públicos de la carrera judicial también les corresponde integrarse en el mundo social. **Bien, todas las referencias hechas en la Ley 361 tienen que ver con las personas con limitaciones de manera general, sin excluir de ese universo a aquellas que son servidoras públicas.**

No es entonces plausible que el intérprete exceptúe de los derechos aportados por la Ley que se comenta a las personas de la carrera judicial, puesto que ello contravendría el principio de igualdad (art. 13 de la C.N.) y el artículo 53 constitucional que ordena que se prefiera la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho<sup>[76]</sup>. Más aun, el artículo 2° de la Ley 361 establece que “[e]l Estado garantizará y velará por que (sic) en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales”, de tal suerte que una interpretación que excluya a los empleados judiciales de los efectos de la norma constituye una discriminación infundada de aquellas que la misma Ley reprocha en su artículo 2°, interpretación que, por lo demás, se antoja incoherente con los principios generales que informan la Ley 361<sup>[77]</sup>.

5.3. **Asimismo, es preciso mostrar que los servidores públicos que padecen algún tipo de discapacidad, al igual que lo que sucede con las demás personas nombradas en cargos de carrera, sólo pueden ser retirados del servicio con sustento en alguna de las causales recopiladas en el artículo 125 de la Constitución. Sin embargo, y debido a su especial protección constitucional, su retiro, a diferencia de lo que ocurre con el resto de servidores no discapacitados, debe contar con la anuencia de la Oficina de Trabajo,** en los casos en que está se requiera habida cuenta de la modificación introducida por el Decreto 019 de 2012. De no ser esto así, se tornaría anodina la especial protección constitucional que los ampara (arts. 13 y 54 de la Carta), pues en la práctica gozarían de la misma estabilidad que el resto de empleados de carrera no discapacitados que sólo pueden ser retirados por una de las causales del artículo 125 superior sin requerirse autorización alguna de la Oficina de Trabajo.” (subrayado y negrilla fuera de texto)

La referida providencia judicial claramente establece que las previsiones de la Ley 361 de 1997, no están circunscritas a un grupo determinado de trabajadores, toda vez que una interpretación restrictiva en dicho sentido haría superfluo e inexistente el fuero de protección constitucional que se predica respecto de todas las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Así mismo el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto No. 20176000245381 emitido el 05 de octubre de 2017, señaló lo siguiente:

*“Por lo tanto, y a efecto de evitar que una persona con discapacidad sufra de detrimento como consecuencia de una desvinculación por su condición, esta Dirección Jurídica considera que para todos los eventos el despido debe estar autorizado por el Ministerio de Trabajo, conforme a las estipulaciones contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”*

Conforme a lo indicado anteriormente, la desvinculación de un servidor público que goza de fuero de estabilidad laboral u ocupacional reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, se deberá adelantar el trámite de autorización de despido ante la respectiva autoridad administrativa laboral (Inspector de Trabajo y Seguridad Social) del Ministerio de Trabajo.

La Corte Constitucional, en su sentencia T- 305 de 2018 reitera el Derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada y manifiesta la obligación imperante del Empleador de solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, cuando el trabajador aforado se encuentra inmerso en justa causal de despido. En uno de los apartes más relevantes, la Alta Corporación manifestó:

*“DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance*

*La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) **que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación.** De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.” (resaltado fuera de texto) <sup>1</sup>*

En otro aparte de la referida providencia judicial, esta Corporación Judicial, reitera la necesidad del empleador de solicitar permiso ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo, para desvincular a un trabajador aforado, cuando se encuentra inmerso en una justa causal de despido, al respecto señaló lo siguiente:

*“ (...) El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia*

<sup>1</sup> Sentencia T-305/18, Referencia: Expedientes T-6.576.336, T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198, Magistrada Ponente, Doctora Cristina Pardo Schlesinger

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, **sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa**”...” (resaltado fuera de texto) <sup>2</sup>

En conclusión, se debe cumplir con un requisito *sine quanon* por parte de los empleadores o contratantes, el cual es contar, en estos casos, con una autorización expedida por la Dirección Territorial (Oficina del Trabajo) del domicilio de la empresa, en la cual se debe certificar por parte del empleador o contratante la justificación debidamente probada y con los soportes correspondientes que den fe de ello, para solicitar ante el Inspector de Trabajo la finalización del vínculo laboral o contractual según sea el caso. En caso de que el empleador o contratante no cuente con la autorización expedida por el Inspector de Trabajo, dicha terminación del vínculo laboral o contractual se entenderá ineficaz, pero además de la ineficacia de dicha terminación del vínculo contractual, el empleador o contratante se verá abocado al reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes y demás indemnizaciones que a criterio de un Juez de la Republica haya lugar.

Para su conocimiento, se adjunta al presente escrito copia de la parte pertinente del Anexo Técnico del Procedimiento Administrativo General para la Autorización de Terminación del Vínculo Laboral de Trabajadores en situación de Discapacidad, en el cual se establece los documentos requeridos que deberán presentarse ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de la sede principal de la empresa, para tramitar la correspondiente solicitud.

**“2. Es viable que la administración pública, al evidenciar dicha situación, proceda la suspensión de pago de salarios?”**

**“3. Quien paga dicha incapacidad?”**

Cabe reiterar que cuando un trabajador se encuentra en estado de incapacidad, no recibe SALARIO (toda vez que en ese periodo de tiempo no hay prestación del servicio y por tanto no hay retribución del mismo), sino el pago de las incapacidades (las cuales corresponden a un reconocimiento económico cuya finalidad es garantizar el mínimo vital del trabajador que se encuentra recuperándose por determinada condición de salud), en los siguientes términos:

TIEMPO DE INCAPACIDAD	¿QUIEN DEBE RESPONDER?	FUNDAMENTO JURÍDICO
-----------------------	------------------------	---------------------

<sup>2</sup> Sentencia T-041/19, Referencia: Expediente T-6.951.249, Magistrado Ponente, Doctor José Fernando Reyes Cuartas

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



1 a 2 días	Empleador	Artículo 1° del Decreto 2943 del 2013 Compilado en artículo 3.2.1.10 el Decreto 780 de 2016 Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
3 a 180 días	EPS	Artículo 1° del Decreto 2943 del 2013 Compilado en artículo 3.2.1.10 el Decreto 780 de 2016 Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
Día 181 hasta 540 días	Fondo de Pensiones	Artículo 52 de la Ley 962 del 2005
Día 541 en adelante	EPS	Decreto 1333 de 2018

En el caso de incapacidades de origen laboral

TIEMPO DE INCAPACIDAD	¿QUIEN DEBE RESPONDER?	FUNDAMENTO JURÍDICO
1 a 180 días Prorroga 180 días adicionales	ARL	Artículo 3° Ley 776 de 2002

#### ***“4. Quien debe tramitar la pensión de invalidez?”***

El artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005 y a su vez modificado por el Decreto Ley 019 de 2012, prevé que la EPS, deberá emitir entre el día 120 de la incapacidad al 150 de la misma, el concepto de rehabilitación, en el evento en que el mismo sea desfavorable, se deberá iniciar el trámite de calificación de la pérdida de la capacidad laboral, que en el caso de que la misma sea igual o superior al 50%, además del cumplimiento de los demás requisitos; ahora bien, con relación a quien debe realizar el trámite para el reconocimiento de la pensión de invalidez, podríamos concluir que toda vez que no se establece expresamente en la normatividad quien debe adelantar dicho trámite, podemos entender que es el trabajador quien directamente o a través de apoderado deberá efectuar la gestión pertinente.

#### ***“5. Mientras se tramita la pensión de invalidez y al haberse perdido la capacidad laboral, y en el caso de haberse suspendido el salario por parte de la administración, es viable proceder a su reemplazo al considerarse una vacante temporal?”***

Al respecto, es preciso señalar que la Entidad competente para emitir el correspondiente concepto acerca de las situaciones descritas, es la Oficina Asesora Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*, tiene a su cargo la formulación de las políticas generales de la Administración Pública, destacándose entre otras materias aquellas relacionadas con el empleo público.”

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

#### **Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-1035 de 2010, al indicar lo siguiente:

**“DERECHO FUNDAMENTAL AL MINIMO VITAL DE PERSONA QUE SE ENCUENTRA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y FUE DESVINCULADA SIN SER INCLUIDA EN NOMINA**

*Es preciso anotar que la protección del derecho al mínimo vital, tiene una importante connotación constitucional ya que permite a todas las personas proveerse de sus necesidades básicas y materializar los cimientos del Estado Social de derecho, más cuando se está frente a sujetos de especial protección constitucional que no cuentan con todas las posibilidades para su obtención, como es el caso de los adultos mayores y las personas en situación de discapacidad.*

**PENSION DE INVALIDEZ Y TERMINACION DEL VINCULO LABORAL**

*Está claro que existen unos límites para proceder a la desvinculación del trabajador a quien le ha sido reconocida o notificada la pensión de vejez, toda vez que está condicionada a la efectiva inclusión en nómina; mientras ella no se materialice, la decisión de la administración de retirarlo no puede hacerse efectiva y, en consecuencia la decisión carece de eficacia.<sup>11</sup> Esta condición se da con el fin de garantizar el mínimo vital de quien va a ser desvinculado, **sin embargo, cuando se está frente a la pensión por invalidez se entiende que el beneficiario de la prestación no cuenta con un estado de salud que le permita continuar prestando sus servicios, por ello la importancia de reconocer la pensión e incluirlo el nómina en el menor tiempo posible.**” (subrayado y negrilla fuera de texto)*

Del aparte jurisprudencial transcrito, podemos entender que previamente a la desvinculación, el trabajador para efectos de garantizar su mínimo vital, debe estar incluido en nómina, de igual forma no debe olvidarse el trámite de autorización de despido debe tramitarse ante la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, acorde a lo dicho en líneas anteriores.

**“6. En estos casos, y con el fin de preservar el derecho al mínimo vital del funcionario, referente al pago salarial, cuál es la responsabilidad de la administración, la EPS y la ARL?”**

En lo referente a la responsabilidad que cada uno de los actores tendría en garantía del mínimo vital del trabajador, podríamos resaltar que cada uno de ellos debe propender por la colaboración armónica de tal manera que no se incurra en la vulneración de este derecho fundamental, en ese orden podemos entender que dicha colaboración no puede limitarse solamente a efectos del reconocimiento de la pensión de invalidez, a la cual se ha llegado en razón de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y el cumplimiento de los demás requisitos para acceder a dicha prestación; el panorama es más amplio dado que existe el otro evento en el cual el trabajador tiene un concepto favorable de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





rehabilitación y por ende, va a postergarse el trámite de calificación de la pérdida de la capacidad laboral.

La Corte Constitucional en la sentencia T - 401 del 23 de junio de 2017, M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado, mediante la cual, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, al resolver un fallo de tutela de segunda instancia, plantea una serie de situaciones frente a las cuales se pronuncia en los siguientes términos:

*“(…) Respecto del concepto favorable de rehabilitación conviene destacar que, conforme al Decreto Ley 019 de 2012, las EPS deben emitirlo antes del día 120 de incapacidad temporal. Luego de expedirlo deben remitirlo antes del día 150 a la AFP que corresponda. No obstante, en los eventos en que no se cumpla con tales plazos, compete a la EPS pagar con sus propios recursos el subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal, en caso de que la incapacidad se prolongue más allá de los 180 días. En tal sentido, asumirá desde el día 181 y hasta el día en que emita el concepto en mención. (...)”*

Así mismo, antes de cumplirse el día 180 de incapacidad, y el concepto de rehabilitación del trabajador resulta desfavorable, debe iniciarse el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, frente al cual la Corte Constitucional, precisa lo siguiente:

***“(…) Cuando antes del día 180 de incapacidad el concepto de rehabilitación sea desfavorable, ha de emprenderse el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral sin mayor dilación, pues la recuperación del estado de salud del trabajador es médicamente improbable. Dicho deber es aún más apremiante cuando ya transcurrieron los primeros 180 días de incapacidad. En ese estadio de la evolución de la incapacidad, el asunto pasa a ser dimensionado desde el punto de vista de la pérdida de la capacidad laboral del afiliado, cuya calificación debe efectuarse y promoverse por las AFP hasta agotar las instancias del caso”.***  
*(subrayado y negrilla fuera de texto)*

En el caso de la emisión de Concepto Favorable de Rehabilitación, este Alto Tribunal Constitucional, señaló:

***“Así mismo, de acuerdo con la normativa citada, el fondo de pensiones podrá postergar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral “hasta por 360 días calendario adicionales a los primeros 180 de incapacidad temporal que otorgó [y pagó] la EPS”, una vez disponga del concepto favorable de rehabilitación. Sin embargo, en caso de que la AFP decida utilizar dicha prerrogativa, la ley prevé como condición el pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal que venía disfrutando el trabajador. (...)”***  
*(subrayado y negrilla fuera de texto)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Posteriormente en principio se tiene que ante el concepto favorable de rehabilitación, el trabajador una vez culmina las incapacidades concebidas, deberá ser reinstalado en su empleo, acorde a las siguientes normas, que a la letra dicen:

El Artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, determina:

**“REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO.**

*1. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:*

- a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;*
- b) A proporcionarle a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*
- c) El Incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado”.*

Las disposiciones enunciadas, son concordantes con lo establecido en los Artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que a la letra señalan:

**“ARTÍCULO 16.**

*Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.*

**“ARTÍCULO 17.**

*A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad”.*

De igual forma, la Ley 776 de 2002, establece:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





**“ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR.** Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”

Expuesto lo anterior, se entenderá que, para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba durante el tiempo que determine el galeno de conformidad con sus indicaciones, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, deberá tenerse claro que en ningún caso la reubicación laboral puede comportar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

En referencia a esta temática de la reubicación de un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta, es preciso poner de presente la Sentencia T - 203 de 2017, Magistrado Ponente: ALEJANDRO LINARES CANTILLO del cuatro (4) de abril de dos mil diecisiete (2017), en donde se señalan las condiciones que se deben tener en cuenta para efectos de la reubicación, a saber:

#### **“E. EL DERECHO A LA REUBICACIÓN LABORAL – REITERACIÓN**

*21. Del derecho a la estabilidad laboral reforzada nace la garantía que tienen los trabajadores que por algún motivo ven menguadas sus condiciones físicas o psíquicas por una enfermedad o accidente y, por lo tanto, se encuentran en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad a la reubicación laboral. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a **la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud.***

(...)

*Lo anterior significa que frente a una enfermedad o accidente, el trabajador puede continuar desempeñando su labor o se le podrá asignar una diferente en iguales o mejores condiciones, situación que encuentra fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad, así como en los derechos al trabajo y a la dignidad. En ese sentido, la reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios.*

*21.1. En la sentencia T-1040 de 2001, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional estableció que, para efectos de la reubicación laboral, debían tenerse en cuenta como mínimo estos tres aspectos: “1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



del empleador.” **En el mismo sentido, la citada providencia consagró una excepción al deber de reubicación laboral, en los siguientes términos: “Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.**

21.2. Ahora bien, la reubicación laboral no implica únicamente el cambio de funciones a unas compatibles con la salud del trabajador, sino que existen unos criterios mínimos que la jurisprudencia constitucional ha fijado y que deben ser tenidos en cuenta tanto por el empleador, como por el juez constitucional al momento de realizar u ordenar la reubicación de un trabajador en otra labor diferente:

“(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;

(ii) **Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;**

(iii) *Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;*

(iv) *Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;*

(v) *Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;*

(vi) *Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes”*

*De lo anterior se desprende que el nuevo cargo que desempeñe el trabajador reubicado deberá, entre otras cosas, permitirle gozar de todos los beneficios que se desprendan de la ejecución de dicha labor. En esa medida, los beneficios no podrán ser inferiores a lo que tenía en el cargo anterior, sino que deberán ser iguales o superiores, puesto que la reubicación no puede desencadenar en una vulneración a los derechos a la vida digna y el mínimo vital.*

*Adicionalmente, el nuevo cargo deberá ser compatible con el estado de salud del trabajador y con las recomendaciones médicas expedidas por los profesionales de la salud. Lo anterior significa que el empleador tiene que asignar una labor en la que se garantice el pleno desarrollo del potencial del trabajador. Por lo mismo, la empresa o entidad no podrá desvincular al trabajador de ese nuevo cargo, salvo que exista una causal objetiva para dar por terminado dicho vínculo contractual y, en todo caso, deberá solicitar la debida autorización a la respectiva autoridad del trabajo, por tratarse de una persona en situación de debilidad manifiesta.” (subrayado y negrilla fuera de texto)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Tal y como se observa el trabajador reubicado tiene derecho a que se le asigne un cargo en el cual los beneficios producto de su ejecución sean iguales o superiores a los que tenía en el anterior cargo y además que el cargo en el cual sea reubicado sea acorde con el estado de salud del trabajador y con las recomendaciones médicas dadas por el médico tratante, teniendo presente además que tendrá derecho a permanecer en el cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que permita su desvinculación.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

Anexo(s): Copia traslado Departamento Administrativo de la Función Pública, en un (1) folio

Elaboró: María Teresa G.  
Revisó / Aprobó: Adriana C.

C:\Users\imgil\Desktop\MARZO 2020\CONCEPTOS PROYECTADOS\02EE2020410600000002912\_FUERO ESTABILIDAD FUNCIONARIO PUBLICO Y OTRO.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)