



Función Pública

Concepto 157821 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000157821

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000157821

Fecha: 27/04/2022 11:41:01 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Ingreso Radicado: 20222060136902 del 24 de marzo de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por la Comisión Nacional del Servicio Civil solicita en ejercicio del derecho de petición se dé respuesta a la siguiente pregunta:

“puede la oficina de talento humano de un municipio o el competente suspender todo acto de notificación o nombramiento de las personas que aparecen en los listados de elegibles hasta que se le hagan un examen médico de salida a todos los trabajadores administrativos”

Frente a la información solicitada, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

El Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6, estableció que, las disposiciones allí contenidas deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Así mismo estableció, que los empleadores deben desarrollar acciones de vigilancia de la salud en el trabajo a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, evaluar los programas de seguridad y salud en el trabajo, y el ausentismo laboral por enfermedad, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo.

De igual forma, indicó que también se realizan los exámenes médicos periódicos ocupacionales a los contratistas, que cumplan con lo contemplado en el Decreto [1072](#) de 2015, Artículo 2.2.4.2.2.18.

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que los exámenes médicos de ingreso, periódicos y egreso son obligatorios para todos los empleadores, incluidos los de las entidades públicas.

De otra parte, el Decreto [1083](#) de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el título 30 “normas relativas al trabajador oficial”, estableció:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.16 Condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1. Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen.

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente”.

Ahora bien, en cuanto a la realización del examen se tiene que lo recomendable es que una vez el vínculo laboral termine, el examen de egreso se realice lo más pronto posible respecto de la ocurrencia de esta situación; para el caso de los funcionarios que se vinculan por contrato de trabajo, no se considerará terminado el mismo mientras no se practique el examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, por lo tanto se le debe dar cumplimiento a la normatividad enunciada antes de empezar a efectuar los nombramientos.

Finalmente, 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 [/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Lizeth Rumbo.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:01:49