



**Función Pública**

## Concepto 133121 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000133121\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000133121

Fecha: 01/04/2022 07:38:59 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO. Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. RADICACIÓN: 20229000080822 Del 9 de febrero de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual presenta varios interrogantes, por lo que se dará respuesta en el estricto orden de la siguiente manera:

1 si un funcionario público (de planta o provisional) manifiesta que tiene inconvenientes de salud y existe una prescripción medica de la EPS, debe hacer la oficina de talento humano o quien haga sus veces, cual es el rol de los profesionales de Seguridad, salud en el trabajo, se debe vincular a la ARL para que haga una valoración médica.

Sobre la primera consulta, se permite indicar esta dirección que para efectos prácticos se procede a dividir las situaciones para efectos de dar respuesta clara y asertiva.

### RECOMENDACIONES MÉDICAS DE LA EPS.

Las ordenes médicas que afectan la realización del trabajo, el Artículo 13 de la Constitución Política dispone protección de quien se encuentra en condición física que le impida movilizarse en debida forma:

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” (Subraya fuera del texto)

En desarrollo de lo anterior, 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” (subrayado fuera del texto).

De conformidad con la norma y la jurisprudencia citada, la Corte determina que el beneficio de protección laboral reforzada no solo puede ser entendida para 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 que la entidad le corresponde adelantar las acciones posibles sin extralimitar sus funciones para mantener la protección especial de los empleados.

Así mismo, a la luz de lo anterior 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.

Seguido a lo anterior, la sentencia [T-1040](#) de 2001 proferida por la Corte, señaló 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.” (subrayado fuera del texto).

En este orden de ideas, y para efectos de dar respuesta a su primer interrogante, 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, la entidad 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.

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.

#### **FUNCIONES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Respecto a las funciones de los profesionales de Seguridad, salud en el trabajo se debe precisar que estas están en marcadas en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por lo que se debe precisar que estos responden a aquellas otorgadas por la Ley [1562](#) de 2012, Decreto [1072](#) de 2015, Resolución 0312 de 2019, Resolución 1016 de 1986, Resolución 2346 de 2007, la Circular Unificada 000101 de 2004 del Ministerio de la Protección Social, y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales.

Precisando así, el Artículo 1 de la Ley [1562](#) de 2012 define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la siguiente manera:

“Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.

Así mismo, el Artículo 1 del Decreto [1443](#) de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), compilado en los Artículos 2.2.4.6.1. y siguientes del Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que 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”

De esta forma, sobre las disposiciones que regulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), compiladas en el Decreto 1072 de 2015, donde se establece que el objetivo principal del SG-SST es la adopción de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral. Así como también, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Por esta razón, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas (Art. 2.2.4.6.4, Dto. 1072 de 2015).

En específico, sobre los comités de salud ocupacional de las empresas, el Artículo 25 del Decreto 614 de 1984 establece la obligación para todas las empresas e instituciones públicas o privadas, de constituir un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, integrado por un número igual de representantes por parte de los patronos y de los trabajadores. Sus responsabilidades se encuentran estipuladas en el Artículo 26 del mismo decreto, las cuales son:

- “a) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Salud Ocupacional de la empresa;
- b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo;
- c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo”.

Igualmente, la Resolución 2013 de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determina como funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial las siguientes:

ARTÍCULO 11: Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

h. Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución

(...)"

Por último, el Artículo 63 del Decreto Nacional 1295 de 1994 estableció que "a partir de la vigencia del presente decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1986 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen". En este mismo sentido, el párrafo 2, numeral 36, Artículo 2.2.4.6.2 del Decreto Nacional 1072 de 2015, señala que "(...) se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (...)".

De acuerdo con lo anterior, el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo de ninguna entidad tiene como función efectuar recomendaciones médico-laborales frente a casos de empleados particulares, sino realizar estudios para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral de manera general en la empresa o entidad.

Por su parte, en relación a medicina laboral, el Decreto 1072 de 2015 establece tres puntos importantes: a) el empleador debe documentar el diagnóstico del empleado de sus condiciones de salud con los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos y en este marco debe tener los conceptos de los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo con las normas. b) Se deben identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control. c) La realización de exámenes ocupacionales y la elaboración de diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores son actividades de suma importancia en la implementación del SGSST.

En este mismo sentido, la Resolución 2346 de 2007, estipula que el principal referente en cuanto a las actividades de monitoreo de las condiciones de salud es establecer la estructura del diagnóstico de condiciones de salud y los lineamientos para la realización de los exámenes ocupacionales. Además, regula la realización de exámenes médicos ocupacionales, que son actos médicos para monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona, incluido el examen médico, el análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, el diagnóstico y las recomendaciones.

De igual manera, las evaluaciones médicas deben realizarse por el empleador público o privado en forma obligatoria e incluye evaluaciones médicas preocupaciones o de preingreso, periódicas y post-ocupacional o de egreso. Estas evaluaciones hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.

De esta forma, la medicina laboral tiene como único objetivo calificar el origen de las patologías relacionadas o generadas por la actividad laboral, como posibles enfermedades laborales - accidentes de trabajo y remitir los casos a las Administradores de Fondo de Pensiones por patologías con incapacidades consecutivas mayores a 120 días, para que dicha entidad determine si hay lugar a ello la Pérdida de Capacidad Laboral.

La emisión de recomendaciones médicas en salud, tratamiento, pronóstico clínico y rehabilitación son emitidas por médico especialista tratante, para el manejo integral de las patologías. Así, las recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante deben ser llevadas por el trabajador al empleador, pues es responsabilidad de los empleadores emitir las recomendaciones laborales de sus trabajadores a través del área de Salud y Seguridad en el Trabajo con el médico de la empresa o con el prestador de servicios de Salud Ocupacional que contrate.

Adicionalmente, la mencionada norma, indica que los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo. Igualmente, la entidad podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales directamente con prestadores de servicios de Salud Ocupacional, con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional. De acuerdo a lo anterior, es responsabilidad de los empleadores emitir las recomendaciones laborales de sus trabajadores a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el médico de la empresa o con el prestador de servicios de Salud Ocupacional que contrate.

VINCULACIÓN A LA ARL.

Así las cosas, Sobre la afiliación al sistema de riesgos laborales, el Decreto 1072 de 2015<sup>1</sup>, establece:

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.1. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador.

De acuerdo con lo indicado, los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores están en la obligación legal de afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales, la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.

Sobre los exámenes médicos que deben realizar las entidades, la Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece:

ARTÍCULO 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud. (...)

ARTÍCULO 9. PERSONAL RESPONSABLE DE REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución.

Cuando según certificaciones expedidas por las respectivas secretarías de salud de los departamentos de Amazonas, Arauca, Chocó, Guainía, Guaviare, San Andrés, Putumayo, Vaupés y Vichada, no exista disponibilidad de médicos con especialización en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por médicos que tengan mínimo dos (2) años de experiencia en salud ocupacional, previa inscripción como tales ante las respectivas secretarías de salud y mientras subsista dicha situación.

PARÁGRAFO. El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo.

ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS VALORACIONES COMPLEMENTARIAS. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.

El empleador las podrá contratar con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional o con Entidades Promotoras de Salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.

ARTÍCULO 12. Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional. Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran.

Así mismo, cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presume la existencia de una enfermedad profesional, el empleador procederá a reportar la enfermedad, utilizando el formato y siguiendo las instrucciones establecidas en la normatividad vigente.

Recibido el reporte, las entidades administradoras deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento.”

De lo anterior, se permite indicar esta Dirección que si en alguno de los exámenes médico ocupación de egreso realizados por la entidad, como resultado de las evaluaciones, se diagnostica enfermedad común o profesional, el medico deberá remitir al trabajador a los servicios de atención en salud para lo pertinente, en dicha evaluación se presume una posible existencia de enfermedad profesional el empleador procederá a reportar la enfermedad en el formato establecido en la norma.

Así las cosas, habiendo dado respuesta a las consultas presentadas como primer interrogante se procede a continuar con el segundo punto mediante el cual manifiesta:

2- cuál es el proceso a seguir si existen quejas de los funcionarios por sobrecarga de funciones en su empleo.

Respecto al segundo interrogante se permite manifestar esta Dirección Jurídica, que de acuerdo con las funciones asignadas a este Departamento por el Decreto 430 de 2016, no es de nuestra competencia resolver sobre situaciones o trámites internos, en virtud del principio de autonomía administrativa propia de cada una de las entidades del sector.

Sin perjuicio de lo anterior, para efectos de determinar sobre la existencia de una sobre carga de funciones, las entidades pueden optar por la implementación de estudios tales como; el análisis de las cargas laborales el cual “le permite a las entidades revisar el número de servidores públicos que necesita o que le sobran para determinar la planta de personal. Las cargas de trabajo pueden entenderse como la cuantificación sistemática de las horas dedicadas por las personas en las actividades laborales, al interior de los procesos que se desarrollan en una entidad o empresa. Entonces, el estudio de las cargas de trabajo permite establecer el número correcto de funcionarios que requiere una entidad, por cada proceso y por cada dependencia, para cumplir con las funciones asignadas a una entidad.

En ese sentido, en el levantamiento de las cargas se identifican simultáneamente aquellos empleos que se requieren y los que no se requieren, teniendo en cuenta el perfil o la calidad de los empleos identificados como necesarios.<sup>2”</sup>

Le mencionado estudio de cargas resulta una herramienta para la entidad con la con la finalidad de determinar las funciones de los empleos del resultado al identificar los procesos, las actividades y los procedimientos, registra la frecuencia en que se repite cada actividad, así como el tiempo en el que se desarrolla cada una y así sucesivamente para cada proceso y dependencia. Finalmente, el acumulado de horas según el nivel del empleo determina la planta de personal por cada dependencia y permite determinar si es necesario o no realizar un rediseño institucional.

Respecto de la reforma de la planta de personal de una entidad, el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.”

Por su parte el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que “Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.”

De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades públicas deberá obedecer a necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, de ahí la necesidad del estudio de medición de cargas.

Ahora bien, siguiendo el orden propuesto se procede a dar respuesta a su tercera consulta:

3- cuál es el rol de la oficina de talento humano y SST de una entidad pública en temas de enfermedades de sus empleado.”

De la siguiente manera:

Ahora bien, con ocasión a la tercera consulta se debe reiterar que una vez obtenido el resultado del examen ocupacional el cual determine una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales, la entidad deberá elaborar y presentar el reporte a las entidades administradoras, las cuales determinaran el origen de la enfermedad profesional o común.

Igualmente, la norma señala que la entidad deberá reportar la enfermedad, utilizando el formato y siguiendo las instrucciones establecidas en la normatividad vigente, como resultado del examen ocupacional.

Respecto a su cuarto interrogante el cual señala:

4- la oficina de de talento humano o quien haga sus veces debe aceptar las prescripciones de un médico general de EPS quien recomienda el trabajo en casa o debe haber un dictamen de medico Laboral.”

Se debe advertir que, las entidades en virtud de su autonomía administrativa y presupuestal les corresponde realizar un análisis propio interno, para efectos de determinaran sobre los documentos adicionales que considere pertinentes para efectos de corroborar sobre la condición medica de los empleados, esto con ocasión a que son la instancia que conoce de manera cierta sobre la situación particular.

Continuando con el orden propuesto, se permite indicar esta Dirección que con ocasión a:

“5- quien debe hacer la valoración de medico laboral la EPS o la ARL.”

Se procede a dar respuesta de la siguiente manera:

La valoración médica puede realizar tanto como por la EPS como por la entidad, toda vez que, el empleado puede recurrir a sus servicios médicos cuando considere pertinente, ahora bien; en el entendido que a la entidad le corresponde asumir los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso y de acuerdo con el resultado de estos exámenes ya sea por al EPS o los ocupacionales y en virtud de su presunto origen la entidad deberá informar a la ARL quien le corresponderá realizar el análisis correspondiente para determinar si este proviene de origen laboral o común.

Ahora, para efectos prácticos se procede a dar respuesta sobre los puntos 6 y 7 de forma conjunta, mediante los cuales consulta sobre la comisión de personal de las entidades públicas:

“6- un funcionario en provisionalidad puede hacer una reclamación ante la comisión de personal sobre estabilidad laboral reforzada.

7- que derechos tienen un funcionario en provisionalidad ante la Comisión de Personal de la entidad.”

Así las cosas, sobre la consulta con ocasión a si un empleado nombrado en provisionalidad puede realizar una reclamación ante la comisión de personal sobre estabilidad reforzada, es preciso indicar que la Ley 909 de 2004 señala sobre las funciones de la comisión de personal lo siguiente:

ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal.

(...)

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;

- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;
- c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;
- d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;
- e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;
- f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;
- g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;
- h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;
- i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;
- j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

3. Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

PARÁGRAFO. Con el propósito de que sirvan de escenario de concertación entre los empleados y la administración existirán Comisiones de Personal Municipales, Distritales, Departamentales y Nacional, cuya conformación y funciones serán determinadas por el reglamento, que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil."

De acuerdo con las funciones arriba transcritas asignadas por la Ley 909 de 2004 a las comisiones de personal, no está dentro de las mismas la de conocer sobre las reclamaciones sobre estabilidad reforzada.

Por último, con ocasión a la consulta sobre los derechos de los empleados en provisionalidad ante la Comisión de Personal de la entidad, es preciso informar que la comisión de personal es un órgano de asesoría y coordinación en materia de empleo público y carrera administrativa que actúa al interior de la entidad, este órgano coadyuva en el respeto por las normas y los derechos de carrera de los empleados públicos y guía a la entidad hacia el trabajo en equipo, mediante procesos de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional<sup>3</sup>.

De lo anterior que frente a esta instancia cabe únicamente asesoría entre en el ejercicio de la carrera administrativa, ahora; los empleados provisionales pueden ser parte de estas instancias únicamente cuando en la entidad no se cuente con el personal de carrera que pueda asumir las funciones como uno de los integrantes del mismo.

Lo anterior, el Decreto 1083 de 2015<sup>4</sup> señala:

ARTÍCULO 2.2.14.2.16 Participación de provisionales como electores o participantes. En las entidades en las cuales no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal podrán participar como electores o aspirantes, las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales. (Subrayado fuera del texto)

Así las cosas, los servidores públicos que se encuentren vinculados en calidad de provisionales pueden participar como electores en la comisión de personal siempre y cuando no exista personal con derechos de carrera para la conformación de la misma.



Sin perjuicio de lo anterior, es importante advertir que frente a las competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, ni pronunciarse en circunstancias de carácter particular, por lo que esta Dirección Jurídica conceptualizara de manera general a los temas consultados.

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: Ana María Naranjo

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

<sup>1</sup>Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

<sup>2</sup>Función Pública. Documento virtual medición de cargas. Pag 1.

<sup>3</sup>Comisión Nacional del Servicio Civil. Cartilla Congreso Nacional Comisión de Personal. Pág. 8. 2018.

<sup>4</sup>Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:45:29*