

**Función Pública**

Concepto 130221 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000130221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000130221

Fecha: 14/04/2021 05:44:03 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO – Funciones. Radicado: 20219000179172 del 07 de abril de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la obligatoriedad por parte del empleado de reportar que se encuentra incapacitado; tiene alguna sanción el no reportar la incapacidad y presentarse a trabajar el empleado y, por último, qué repercusiones puede tener para la entidad que el empleado no reporte una incapacidad y se presente a laborar, me permito indicarle lo siguiente:

Primeramente, es preciso abordar lo dispuesto en el Decreto [1083](#) de 2015¹, que dispuso lo siguiente con respecto al trámite que debe seguir el empleado una vez haya sido incapacitado por su respectiva entidad promotora de salud, EPS, a saber:

“ARTÍCULO [2.2.5.5.11](#) Otorgamiento de la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente.

Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.

PARÁGRAFO. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adelantará de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS, de conformidad con lo señalado en el Artículo [121](#) del Decreto Ley 019 de 2012. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

ARTÍCULO [2.2.5.5.12](#) Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.” (Subrayado y negrita fuera de texto)

De manera que, la licencia por enfermedad otorgada a una empleada se autorizará por parte del empleador mediante acto administrativo

motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por la autoridad correspondiente, su trámite estará a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se adelantará de manera directa por el empleador ante la respectiva EPS, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 019 de 2012².

Este último estatuto citado, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.”

En tal sentido, y abordando su primer interrogante, el Artículo 2.2.5.5.11 del Decreto 1083 de 2015, exhorta al empleado una vez haya sido expedida la incapacidad por la autoridad competente de informar a la entidad allegando copia de la mencionada certificación.

En cuanto a su segundo interrogante, es importante mencionarle lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, sobre la falta de competencia de esta Dirección Jurídica de pronunciarse sobre situaciones internas de las entidades, por lo tanto, de manera general, el Artículo 2.2.5.5.11 citado en precedencia dispone sobre la obligación que asiste al empleado de reportar la incapacidad a la entidad, presentando copia de la respectiva certificación, para lo cual el empleador o en quien este delegada esta facultad, a solicitud del empleado o de oficio deberá autorizar la licencia por enfermedad mediando acto administrativo motivado.

Para el trámite de las incapacidades y su posterior reconocimiento por parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 121 del Decreto 019 de 2012, deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS.

En consecuencia, por una parte, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento, y por otra, para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia

Para su último interrogante, reiteramos lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, sobre la falta de competencia de este Departamento Administrativo de pronunciarse sobre temas internos de las entidades, puesto que la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que reconoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, no obstante, es importante dar claridad que, la entidad de manera oficiosa podrá otorgar la licencia por enfermedad al empleado incapacitado, y en tal sentido, al estar el empleado en esta situación administrativa, el empleo del cual es titular se encontrará temporalmente vacante hasta el término que indique la respectiva certificación de incapacidad.

En conclusión, el empleado incapacitado se desvinculará de sus funciones por el término que indique la certificación lo cual no es procedente que asista a cumplir sus labores, lo anterior conformidad a lo dispuesto en el numeral 1° del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002, el cual dispone que es deber de todo servidor público cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos, entre otros, en los decretos, que para el presente asunto el Decreto 1083 de 2015, dispone sobre la obligación del empleado de informar a la entidad allegando la respectiva certificación de que se encuentra incapacitado.

Finalmente, para más 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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS D EPIE DE PÁGINA

1. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
2. "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública."

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:35:30