



Concepto 229731 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000229731

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000229731

Fecha: 29/06/2021 10:40:47 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Evaluación Médica. ¿La práctica del examen médico de egreso es obligatoria? Rad: 20212060477552 del 17 de junio de 2021.

Acuso de recibo su comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual consulta sobre la obligatoriedad del examen médico de egreso cuando se retira a un empleado de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa; al respecto, se señala:

Mediante circular unificada número 2004 del 22 de abril de 2004, publicada en el Diario Oficial 45.534, la cual anexo para su conocimiento, emanada de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de Salud y de Protección Social, con el fin de unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y dirigida entre otros a empleadores del sector público y privado, dispuso frente al tema:

«3. Examen médico para efectos de salud ocupacional

En materia de salud ocupacional y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicarlos exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al Artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del Artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1 del Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.

Adicionalmente, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales no pueden reemplazar la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo.»

De acuerdo con lo anterior, tanto en el sector público como en el privado, el empleador deberá efectuar los exámenes médicos de ingreso como de retiro cubriendo el costo de los mismos, según lo establecido en el Artículo 30 del Decreto 64 de 1984 y el numeral 1 del Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.

Igualmente, se tiene que la Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece:

«ARTÍCULO 3º. 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 pre ingreso.

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.

(...)

ARTÍCULO 6°. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

PARÁGRAFO. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen". (Negrilla nuestra)

Por tanto, es deber del empleador realizar los exámenes de egreso al término de la relación laboral a efectos de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las funciones asignadas.

Aunado a lo anterior, también es pertinente mencionara que el Decreto 1083 de 2015, establece:

«**ARTÍCULO 2.2.30.4.1. Obligaciones del Empleador.** Son obligaciones especiales a cargo del empleador:

(...)

11. Hacerle practicar el examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido anteriormente a otro examen médico como condición para ingresar a la empresa o para permanecer en ella.

(...)

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, elude, dificulta 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.» (Subrayado nuestro)

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que el empleador se encuentra en la obligación de efectuar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro al servicio, cubriendo los costos de los mismos; por otro lado, se destaca que de acuerdo a la normativa del Decreto 1083 de 2015, sólo se considerará que hay terminación de la relación laboral, cuando se practique el examen médico correspondiente y se entregue el correspondiente certificado, a menos de que transcurridos cinco (5) días a partir del retiro del empleado, este no se presente al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden; en tal evento, se tendrá por terminada la relación laboral.

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 <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: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 05:37:19