



Función Pública

Concepto 149251 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000149251

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000149251

Fecha: 19/04/2022 03:37:41 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Empleado de carrera en situación de enfermedad. RAD.: 20229000155342 del 06-04-2022.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual formula consultas relacionadas con situaciones de salud de empleado de carrera administrativa, las cuales serán absueltas así:

- 1.- Respecto a la consulta relacionada con un funcionario de carrera administrativa de una entidad pública, que manifiesta que tiene problemas psicológicos (depresión) y ha sido tratado únicamente por su EPS, al respecto, qué obligación o que actuaciones debe realizar la Oficina de Gestión del Talento Humano o quién haga sus veces, sobre esta situación, se precisa que, dicha dependencia o la que haga sus veces deberá realizar todas las actuaciones autorizadas u ordenadas por la Entidad Promotora de Salud EPS, a la cual se encuentra afiliado el empleado, en procura del bienestar y la salud del respectivo servidor, tales como el otorgamiento de licencia por enfermedad, reubicación, traslado, entre otras,
- 2.- En cuanto a la consulta sobre cuáles son las acciones que debe realizar la entidad pública o jefe de la Oficina de Gestión Humana ante un caso de depresión de un funcionario público, se precisa que, deberá proceder a realizar todas las acciones necesarias, encaminadas a cumplir con las directrices, recomendaciones y ordenes de la EPS relacionadas con la situación particular del empleado, tales como otorgar permisos para cumplir citas médicas, licencias por enfermedad fundamentada en incapacidades médicas y autorizadas por la EPS, reubicación, traslado, etc, recomendados por dicha entidad de salud.
- 3.- Respecto a la consulta si se debe notificar a la ARL dicha situación, las recomendaciones de la EPS son de carácter obligatorio, se precisa que si se trata de una enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo, se debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL. Las recomendaciones de la EPS relacionadas con el estado de salud del empleado público son de obligatorio cumplimiento por parte de la entidad pública en la cual se encuentra vinculado.
- 4.- En cuanto a la consulta si un funcionario con incapacidad médica, puede tomar la decisión voluntaria de suspender su incapacidad y presentarse a laboral, que acciones ante dicha situaciones debe realizar su jefe inmediato y la oficina de gestión del talento humano, se precisa que, durante las licencias por enfermedad, la relación laboral del empleado se suspende y se entiende que no está en servicio activo, por consiguiente, hasta tanto no culmina dicha situación no será procedente su incorporación como trabajador activo, y el jefe inmediato, así como la Oficina de Gestión Humana o la dependencia que haga sus veces, prohibirán e impedirán al empleado ejercer sus funciones estando en licencia por enfermedad.
- 5.- Respecto a la consulta sobre cuál es la estructura normativa en la cual la oficina de Gestión Humana de una entidad pública puede encontrar el procedimiento para llevar a cabo una situación como lo es, las enfermedades psicológicas de los funcionarios, se precisa que, esta labor no es del resorte de dicha dependencia; por tratarse de enfermedades del empleado, su tratamiento y todos los procedimientos tendientes a aliviar y curar la enfermedad, están a cargo de la EPS a la cual se encuentra afiliado el empleado, la IPS y ARL, dependiendo del origen de la enfermedad,

instituciones que deben actuar de acuerdo a la regulación de la Ley 100 de 1993 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

A la Administradora de Riesgos Laborales -ARL, se le debe notificar y comunicar todo lo relacionado con accidentes de trabajo o enfermedad de origen laboral del empleado, por tratarse de la compañía de seguros encargada de cubrir los gastos generados por accidente de trabajo y enfermedades laborales.

6.- En cuanto a la consulta si un funcionario no acepta un traslado o permuta y persiste sin fundamento continuar presentandose ante su anterior puesto de trabajo y no cumple las funciones del cargo de traslado, que acciones pueden realizarse, se precisa que, inicialmente proceden llamados de atención y después de tres días de no presentarse a laborar sin justa causa, procede el retiro por abandono del cargo.

7.- Respecto a la consulta sobre el proceso administrativo por abandono del cargo de un funcionario, se precisa que, el literal h) del artículo 25 del Decreto Ley 2400 de 1968 consagra como una de las causales de retiro del servicio el abandono del cargo.

Igualmente, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, entre las causales de retiro, en su literal i) contempla el retiro por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015 señala en que eventos se configura el abandono del cargo en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

- 1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.*
- 2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.*
- 3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.*
- 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.*

ARTÍCULO 2.2.11.1.10 Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo. Con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior y las decisiones consecuentes.

PARÁGRAFO. Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias, fiscales, civiles y penales que correspondan.

El procedimiento administrativo a seguir para decretar el abandono del cargo es el establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, en el cual el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de la conducta y las decisiones consecuentes.

De otra parte, sí por el abandono del cargo se perjudicara el servicio, el empleado también se hará acreedor a las sanciones disciplinarias y a la responsabilidad civil o penal a que haya lugar.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Harold I. Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:01:13