



Concepto 168371 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000168371

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000168371

Fecha: 05/05/2022 07:09:04 p.m.

Referencia: EMPLEO. REQUISITOS PARA ACCEDER - EXAMEN MEDICO. RAD. 20229000154242 del 5 de abril de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante el cual presenta interrogantes relacionados con el Examen médico de preingreso., me permito dar respuesta a los mismos, en el mismo orden de su presentación y en atención a las facultades y competencias que se le atribuyen a este Departamento Administrativo.

A su primer interrogante mediante el cual consulta: "(...) *El certificado o la realización de estos exámenes se hacen previo al nombramiento, durante el nombramiento, posterior al nombramiento, antes de la posesión o después de la posesión, al iniciar el ejercicio del empleo o no es necesario exigir los mismos?*

(...)"

RESPUESTA:

Respecto a esta consulta me permito comunicarle que el Decreto 1083 de 2015 dispuso frente a los requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo público, lo siguiente:

"(...) ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.

No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.

No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.

No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.

Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.

(Ver Ley 1780 de 2016. Arts. 19, 20 y 21)

Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.

Ser nombrado y tomar posesión.

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

PARÁGRAFO 1. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.

PARÁGRAFO 3. Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, podrán acreditarlos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 del presente Decreto.

PARÁGRAFO 4. Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión. (...)” (Subrayado fuera del texto)

De las normas transcritas, y para dar claridad a su respuesta se tiene entonces que dentro de los requisitos para ser nombrado en un empleo público y ejercerlo, (*previo al nombramiento*) se debe tener entre otros, certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso ordenado para la entidad empleadora, para lo cual quien ejerza como jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, verificará y certificará que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para desempeñar el empleo respectivo, dispuestos en la Constitución, ley, reglamentos y manuales de funciones y competencias laborales de las entidades.

A su segundo y tercer interrogante mediante el cual consulta: “(...)2. Al no existir este certificado de acreditación de la aptitud físico y mental para el ingreso, afectaría o anularía el nombramiento realizado al servidor? 3. Cuáles serían los efectos de no exigirse tal requisito para el nombramiento y el ejercicio del empleo? (...)”

RESPUESTA:

Con relación a este interrogante me permito manifestarle que el Decreto 1083 de 2015, dispuso lo siguiente con respecto a la comunicación para el nombramiento y posesión de los postulados que emprenderán su periodo de prueba, a saber:

“(...) ARTÍCULO 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.

ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 2.2.5.1.8 Posesión. La persona nombrada o encargada, prestará juramento de cumplir y defender la Constitución y las leyes y desempeñar los deberes que le incumben, de lo cual se dejará constancia en un acta firmada por la autoridad que poseciona y el posesionado. (...)”

El mismo estatuto, en relación con los eventos en los cuales no podrá darse la posesión, dispuso: “(...)

ARTÍCULO 2.2.5.1.10 No podrá darse posesión cuando:

El nombramiento no esté conforme con la Constitución, la ley y lo dispuesto en el presente decreto.

El nombramiento provenga de autoridad no competente para proferirlo o recaiga en persona que no reúna los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

La persona nombrada desempeñe otro empleo público del cual no se haya separado, salvo las excepciones contempladas en la ley.

En la persona nombrada haya recaído medida de aseguramiento privativa de la libertad.

Se haya vencido los términos señalados en el presente decreto para la aceptación del nombramiento o para tomar posesión. (...)”

Para el presente asunto, el Ministerio de Salud, expidió Resolución 2346 de 2007, en la cual se dispuso:

"(...) ARTÍCULO 4. Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

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 presuma 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. (...)”

Una vez comunicada el acto administrativo de nombramiento al interesado, este contará con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo, si el empleado requiere una prórroga del mencionado término toda vez que no reside en el lugar donde se ubica el empleo o por justa causa a juicio del nominador, este podrá ser por hasta noventa días (90) hábiles más; los eventos en los cuales no podrá darse la posesión en el empleo al cual concursó, será por no encontrarse conforme a lo dispuesto en el decreto citado, como es la no verificación del certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.

El Ministerio de Salud, con referencia a estos exámenes como requisito para procederse a la posesión en un empleo, dispuso que se realizan para determinar las condiciones del trabajador a nivel físico, mental y social, en función de los requerimientos de las funciones que desempeña y perfil del cargo, para que de esta manera pueda desempeñarse de forma eficiente sin perjudicar su salud o la de terceros, en este examen podrá establecerse restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar aquellas condiciones de salud que presentando patologías el trabajador puedan agravar en el desarrollo de sus actividades.

Para este examen el empleador se encuentra en la obligación de informar al médico que realice la respectiva evaluación médica preocupacional, sobre el perfil del cargo y las funciones que desarrollará, si posteriormente se realiza la vinculación, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral recomendado en las observaciones dispuestas en la evaluación correspondiente.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.1.4 del Decreto 1083 de 2015, dentro de los requisitos para ser nombrado en un empleo público y ejercerlo, el postulado debe tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso ordenado para la entidad empleadora, antes de tomar posesión del empleo, pues si la persona resulta no apta, no podrá ser posesionado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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.

Cordialmente

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera Daza

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 03:12:38