



# Concepto 240991 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000240991\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000240991

Fecha: 05/07/2022 12:11:54 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Posesión. RAD: 20229000302132 del 1 de Junio del 2022.

En atención a la solicitud de referencia, donde se pregunta: 1) ¿Legalmente cuáles son los requisitos que una entidad territorial (municipio) debe exigir para la posesión de una persona para su posesión en un empleo público? 2) ¿Es posible jurídicamente que una entidad estatal territorial (municipio), exija como requisitos para la posesión documentos como: registro civil de nacimiento, Registro Único Tributario (RUT) y paz y salvo municipal de tesorería (por pago de impuestos municipales)? 3) Frente al examen médico de ingreso, ¿cuál es el marco normativo que exige este requisito para la posesión en un empleo público? ¿cuáles son las valoraciones médicas mínimas que debe incluir este examen médico de ingreso? 4. ¿Es obligación de la entidad territorial (municipio), asumir los costos y contar con un contrato de prestación de servicios para la realización de los exámenes médicos de ingreso o es posible legalmente que por instrucciones de la entidad territorial la persona que se pretende posesionar en un empleo público asuma los costos del examen médico de ingreso? 5. Si la respuesta a la anterior inquietud es que la entidad territorial (municipio), es quien debe asumir los costos y contar con un contrato para la realización de los exámenes médicos de ingreso, y frente al supuesto que la entidad no tenga un contrato vigente para el efecto, ¿es viable legalmente que la entidad suspenda los términos para la posesión o de la prorroga para la posesión (en los eventos en que ella se haya concedido), mientras adelanta el proceso de contratación necesario para contar con estos servicios? me permito indicar:

Sobre el primer interrogante, ¿Legalmente cuales son los requisitos que una entidad territorial (municipio) debe exigir para la posesión de una persona para su posesión en un empleo público?:

El Decreto 1083 de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" incluye un listado sobre los requisitos para los nombramientos y para ejercer los empleos en la administración pública a nivel nacional y territorial. El citado Artículo dispone:

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:

1. 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.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.

5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión. (Resaltado fuera de texto original)

Así las cosas, la posesión es uno de los requisitos para acceder a los empleos de la rama ejecutiva del sector público y para el cumplimiento de este requisito, el decreto mencionado previamente indica que le corresponde al jefe de la unidad de personal o a quien haga sus veces, verificar que se cumplan los requisitos específicos para la posesión. Veamos:

Sobre la verificación para los requisitos de la posesión, el Artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, señala lo siguiente:

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:

1. 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.
2. 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. (...)” (Subrayado fuera de texto original)

En cuanto al trámite para la posesión, el Artículo 141 del Decreto 2150 de 1995 “Por el cual se suprime y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública” dispone :

141. TRÁMITE DE LA POSESIÓN. Para efectos de la posesión en un cargo público o para la celebración de contratos de prestación de servicios, bastará la presentación de la cédula de ciudadanía. Una vez verificada la posesión o suscrito el contrato de prestación de servicios con duración superior a tres (3) meses, la entidad pública procederá, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, a solicitar los antecedentes disciplinarios y judiciales.

En caso de verificarse que quien tomó posesión de un cargo público o quien suscribió contrato de prestación de servicios está incurso en antecedentes de cualquier naturaleza, se procederá a revocar el nombramiento o a terminar el contrato de prestación de servicios.

De acuerdo con lo anterior y para dar respuesta a su inquietud en concreto el aspirante a vincularse en un empleo público deberá cumplir con el perfil requerido para el cargo, 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, tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.

Sobre el segundo interrogante, ¿Es posible jurídicamente que una entidad estatal territorial (municipio), exija como requisitos para la posesión documentos como: registro civil de nacimiento, Registro Único Tributario (RUT) y paz y salvo municipal de tesorería (por pago de impuestos municipales)?:

De acuerdo con las normas expuestas anteriormente, los requisitos que se deben acreditar para proceder con la posesión de un empleado público en un cargo serán los ya mencionados en el Decreto 1083 de 2015.

Sobre el tercer interrogante, Frente al examen medico de ingreso, ¿cuál es el marco normativo que exige este requisito para la posesión en un empleo público? ¿cuáles son las valoraciones medicas mínimas que debe incluir este examen medico de ingreso?:

En cuanto al examen médico de ingreso para tomar posesión en un cargo, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

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:

1. 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.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.

Del mismo modo, la Resolución [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 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.

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 4. EVALUACIONES MÉDICAS PRE-Ocupacionales O DE PRE- INGRESO. 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.

Para dar respuesta a su consulta en concreto tenemos que el marco normativo que exige el requisito de examen medico para tomar posesión en un cargo será la Resolución [2346](#) de 2007 y el Decreto [1083](#) del 2015 y , en el que se establece que las valoraciones medicas mínimas para proceder con la posesión se basa en un diagnostico médico que acredite la aptitud física y mental del servidor para ocupar el cargo, con el fin de que se desempeñe el cargo de forma eficiente sin perjuicio de la salud del servidor o de terceros.

Sobre cuarto interrogante, ¿Es obligación de la entidad territorial (municipio), asumir los costos y contar con un contrato de prestación de servicios para la realización de los exámenes médicos de ingreso o es posible legalmente que por instrucciones de la entidad territorial la persona que se pretende posesionar en un empleo publico asuma los costos del examen médico de ingreso?:

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 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.

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.

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. Así mismo, en caso de requerir laboratorios, radiografías u otros exámenes que permitan determinar la salud del trabajador, dichos exámenes también serán asumidos por el empleador y no es viable que los mismos, sean cobrados al trabajador una vez, sea vinculado.

En cuanto a si el empleador debe tener un contrato de prestación de servicios para la realización de los exámenes médicos, es importante señalar que dentro de la normativa referente al tema, no se evidencia tal exigencia, sin embargo, tal como se indica en el párrafo anterior, las evaluaciones médicas, hacen parte del programa de salud ocupacional de los sistemas de gestión establecidos dentro de la entidad, por lo tanto, el empleador si debe establecer un programa que determine la forma en que se llevarán a cabo los exámenes médicos respectivos.

Sobre el quinto interrogante, Si la respuesta a la anterior inquietud es que la entidad territorial (municipio), es quien debe asumir los costos y contar con un contrato para la realización de los exámenes médicos de ingreso, y frente al supuesto que la entidad no tenga un contrato vigente para el efecto, ¿es viable legalmente que la entidad suspenda los términos para la posesión o de la prorroga para la posesión (en los eventos en que ella se haya concedido), mientras adelanta el proceso de contratación necesario para contar con estos servicios?

Como se anotó anteriormente, el ordenamiento jurídico no establece la exigencia de que el empleador sostenga un contrato de prestación de servicios con el fin de realizar los exámenes médicos dentro de la entidad, sin embargo, la norma si se refiere a la obligación del empleador de desarrollar medidas tendientes a la realización de dichos exámenes como parte del programa de salud ocupacional que mantenga la entidad.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que 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

Proyecto: María Laura Zocadagui

Reviso: Harold Herreño

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:14