

**Función Pública**

Concepto 423831 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000423831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000423831

Fecha: 03/09/2025 09:12:58 a.m.

Bogotá D.C.

REF: TEMA: PRESTACIONES SOCIALES – ENTIDADES. SUBTEMA: Generalidades de la incapacidad – Documentos sometidos a reserva – Acceso a la información. RAD. 20259000495202 del 27 de julio de 2025.

“(…) Se solicita la emisión de un concepto técnico-jurídico que precise el marco normativo, los deberes institucionales y las orientaciones aplicables cuando un servidor público de carrera administrativa, en cualquier entidad del orden nacional o territorial, se encuentra diagnosticado con una patología psiquiátrica activa (por ejemplo, trastorno de ansiedad, depresión, trastorno mixto ansioso-depresivo u otros), y se encuentra bajo tratamiento médico especializado, incluyendo eventuales incapacidades prolongadas. Preguntas concretas: 1. ¿Cuáles son las obligaciones de la entidad empleadora frente a un servidor público que se encuentra en tratamiento psiquiátrico activo, sin importar si el diagnóstico es de origen común o laboral? 2. ¿Qué medidas de prevención, protección funcional, reubicación temporal o acompañamiento psicosocial deben implementarse por parte del área de Talento Humano o Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)? 3. ¿Puede desarrollarse una evaluación de desempeño o firmarse compromisos laborales en medio de un proceso clínico activo, si existen recomendaciones médicas que sugieren no someter al servidor a condiciones que puedan agravar su situación? 4. ¿Cuál es el procedimiento sugerido para la reincorporación de un servidor público que ha estado incapacitado por un periodo superior a un mes, por razones de salud mental? ¿Quiénes deben intervenir institucionalmente para verificar las condiciones seguras de retorno? 5. ¿Qué principios y normas deben orientar el diseño de entornos laborales saludables para personas con antecedentes psiquiátricos, conforme a lo dispuesto en el Decreto [1072](#) de 2015, el Decreto [1083](#) de 2015, la Ley [1751](#) de 2015 (Ley Estatutaria de Salud) y demás disposiciones aplicables? 6. ¿Es legalmente procedente que una entidad pública niegue el suministro de información relacionada con los procedimientos institucionales activados (protocolos, actas, seguimientos, rutas de atención) argumentando reserva de historia laboral, aun cuando quien solicita cuenta con poder especial autenticado por notaría? (...) (Sic)”

Me permito manifestarle lo siguiente:

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016¹, no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los jueces de la República.

Por esta razón, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informo lo siguiente:

Sobre el otorgamiento de la licencia por enfermedad, el Decreto 1083 de 2015² establece:

“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 por fuera del texto original)

De acuerdo a lo anterior, la licencia por enfermedad tendrá la duración que indique el certificado médico de incapacidad, siendo este el único documento válido para determinar el tiempo de ausencia. Ni el servidor ni el empleador pueden acortar o extender dicho periodo, pues se ajusta únicamente a lo señalado por el profesional de la salud.

Igualmente, la Ley 100 de 1993 expresa lo siguiente:

ARTÍCULO 206. Incapacidades. Para los afiliados de que trata el literal a. del Artículo 157, el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (...)”

Por su parte, el parágrafo 1 del Artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016³ señala:

“PARÁGRAFO 1. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.

En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.

Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.”

De lo anterior se infiere que, si la incapacidad del servidor es originada por enfermedad general, los primeros dos días deben ser reconocidos por la entidad empleadora y los días que excedan serán reconocidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, es decir, por la respectiva EPS en

la que se encuentre afiliado el empleado.

Por el contrario, en caso de tener incapacidad médica otorgada por el médico tratante, se considera que las mismas serán reconocidas en virtud del procedimiento legal establecido para tal fin.

Sin embargo, de acuerdo con la Corte Suprema de Justicia nadie está obligado a lo imposible, y en ese sentido recobra importancia lo planteado por la Subdirección de Costos y Tarifas del Aseguramiento en Salud del Ministerio de Salud, que se pronunció sobre el particular, a través del concepto 201634201531541, en los siguientes términos:

"(...) el Ministerio de Salud y Protección Social, no ha promulgado norma en concreto sobre el particular, teniendo en cuenta que dentro de las responsabilidades del Médico tratante, está la de expedir las certificaciones del caso cuando el paciente las requiera y una de ellas es la del certificado de incapacidad, inicialmente por el término de la posible hospitalización de acuerdo a los protocolos de tratamiento con internación que según la patología se prevea para el paciente. En adelante obrará la prórroga de las incapacidades de acuerdo a la Resolución 2266 del 19968 del Instituto del Seguro Social (...)"

En ese orden de ideas, si bien es cierto durante la hospitalización no se puede expedir una incapacidad médica, se entiende que hay una imposibilidad por parte del empleado de ejercer su cargo, por lo que una vez terminada la reclusión hospitalaria, el paciente podrá requerir al médico tratante para que le expida el certificado de incapacidad inicialmente por término de la posible hospitalización, hasta cuándo éste considere, según la realidad de la salud física del paciente; una vez expedida, el empleado deberá presentarla ante la autoridad nominadora para los efectos pertinentes.

Ahora bien, en relación con la transcripción de incapacidades médicas, es pertinente tener en cuenta el concepto No.182 del 2004 del Ministerio de la Protección Social, en el cual se indica:

"Así las cosas y expuesta la normatividad anterior, se tiene que por disposición legal las incapacidades son reconocidas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de las Entidades Promotoras de Salud, razón por la cual, es claro que siendo las EPS las que deben reconocer en principio las incapacidades, estas deben ser expedidas por los médicos de dicha entidad o de su red prestadora.

No obstante, lo anterior, si una incapacidad ha sido expedida por un médico no autorizado para ello por la EPS, se ha consagrado la figura de la transcripción de la incapacidad, según la cual, la incapacidad expedida se traslada al formulario oficial de la EPS donde está afiliada la persona y con fundamento en esto, se procede al reconocimiento de la misma.

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que toda incapacidad expedida por el médico u odontólogo no autorizado para ello por la EPS, debe ser transcrita en los términos y condiciones que señale para el efecto cada EPS y si ello no ocurrió, la incapacidad no será válida y el empleador no debe aceptarla."

Por lo tanto, toda incapacidad expedida por un médico no autorizado para ello por la EPS, debe ser transcrita en los términos y condiciones que señale para el efecto cada EPS y si ello no ocurrió, la incapacidad no será válida y el empleador no debe aceptarla.

Sobre el pago de la remuneración de los servidores públicos, el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015, consagra:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos. El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces requerirá al servidor público que no concurra a laborar sin previa autorización de la autoridad competente para que informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que genera la ausencia, los motivos que la ocasionaron. El jefe del organismo o en quien este delegue evaluará si hubo justa causa para no asistir.

Cuando los motivos dados por el servidor no constituyan justa causa de conformidad con las normas legales o no justifiquen la inasistencia, el jefe del organismo o en quien este delegue, informará al servidor para que presente los recursos a que haya lugar.

Si el jefe del organismo o en quien este delegue decide que la ausencia no está justificada deberá proceder a descontar el día o los días no laborados.

El descuento se hará sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, previsto en la normativa vigente."

La norma en cita, precisa que el pago de la remuneración a los servidores públicos corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entienden certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente. En el evento en que el empleado público no asista a laborar el jefe del organismo o quien este delegue decidirá si la ausencia está o no justificada previo el procedimiento establecido en el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015.

Si la ausencia del empleado público no está justificada se deberá proceder a descontar el día o los días no laborados, sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento.

Señalado lo anterior, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta así:

¿Cuáles son las obligaciones de la entidad empleadora frente a un servidor público que se encuentra en tratamiento psiquiátrico activo, sin importar si el diagnóstico es de origen común o laboral?

La entidad deberá atender la licencia por enfermedad emitida por el médico tratante de la EPS a la que se encuentre afiliado el empleado, la cual tendrá la duración que indique el certificado médico de incapacidad, siendo este el único documento válido para determinar el tiempo de ausencia. En ese sentido, ni el servidor público, ni el empleador pueden acortar o extender dicho periodo, pues se ajusta únicamente a lo señalado por el profesional de la salud recomendaciones emitidas por el médico tratante de la respectiva EPS.

¿Qué medidas de prevención, protección funcional, reubicación temporal o acompañamiento psicosocial deben implementarse por parte del área de Talento Humano o Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

En concordancia con la respuesta anterior, dichas áreas deberán observar las recomendaciones médicas formuladas, procurando que las condiciones laborales no afecten el estado de salud del servidor público, para ello, y en la medida de sus posibilidades institucionales podrá estudiar alternativas laborales como es el caso del teletrabajo, la reubicación, la asignación de funciones diferentes, traslado o acompañamiento psicosocial, según corresponda.

¿Puede desarrollarse una evaluación de desempeño o firmarse compromisos laborales en medio de un proceso clínico activo, si existen recomendaciones médicas que sugieren no someter al servidor a condiciones que puedan agravar su situación?

De acuerdo con lo indicado, la entidad debe estar atenta a las recomendaciones del médico tratante adscrito a la EPS, de modo que se adopten medidas orientadas a evitar el deterioro de la salud del servidor, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones institucionales.

¿Cuál es el procedimiento sugerido para la reincorporación de un servidor público que ha estado incapacitado por un periodo superior a un mes, por razones de salud mental? ¿Quiénes deben intervenir institucionalmente para verificar las condiciones seguras de retorno?

Finalizado el período de incapacidad, el servidor deberá reintegrarse al servicio, salvo que persista una situación administrativa que lo impida, so pena de incurrir en abandono del cargo. En todo caso, corresponde al médico tratante definir si el servidor se encuentra en condiciones óptimas para su reintegro.

¿Qué principios y normas deben orientar el diseño de entornos laborales saludables para personas con antecedentes psiquiátricos, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1751 de 2015 (Ley Estatutaria de Salud) y demás disposiciones aplicables?

Este Departamento Administrativo no es competente para pronunciarse sobre el tema en particular, por lo que podrá elevar su interrogante al Ministerio del Trabajo.

¿Es legalmente procedente que una entidad pública niegue el suministro de información relacionada con los procedimientos institucionales activados (protocolos, actas, seguimientos, rutas de atención) argumentando reserva de historia laboral, aun cuando quien solicita cuenta con poder especial autenticado por notaría?

El Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece:

«ARTÍCULO 24. Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial:

Los relacionados con la defensa o seguridad nacionales.

Las instrucciones en materia diplomática o sobre negociaciones reservadas.

Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica.

(...)

PARÁGRAFO. Para efecto de la solicitud de información de carácter reservado, enunciada en los numerales 3, 5, 6 y 7 solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).(sic)

ARTÍCULO 27. Inaplicabilidad de las excepciones. El carácter reservado de una información o de determinados documentos, no será oponible a las autoridades judiciales, legislativas, ni a las autoridades administrativas que, siendo constitucional o legalmente competentes para ello, los soliciten para el debido ejercicio de sus funciones. Corresponde a dichas autoridades asegurar la reserva de las informaciones y documentos que lleguen a conocer en desarrollo de lo previsto en este artículo.» (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo a lo anterior, la información relacionada con la privacidad e intimidad de las personas, como las hojas de vida, historia laboral, expedientes pensionales o historia clínica, tiene carácter reservado y solo puede ser solicitada por el titular, su apoderado o un autorizado expreso; sin embargo, el artículo 27 aclara que dicha reserva no puede oponerse a las autoridades judiciales, legislativas o administrativas que, dentro de sus competencias legales o constitucionales, requieran dicha información para el cumplimiento de sus funciones, quedando obligadas a preservar su carácter confidencial.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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.

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ

Director Jurídico

Proyecto: Daniela Alejandra Ávila M.

Reviso: Harold Israel Herreño Suarez.

Aprobó: Juan Manuel Reyes Álvarez.

11602.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social

Fecha y hora de creación: 2026-03-16 18:34:02