

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL REQUISITO DE EXÁMENES MÉDICOS PARA LA  
POSESIÓN EN LOS CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS EN  
COLOMBIA: LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

**Estudiantes**

**MANUEL JOSÉ BERRÍO BETANCUR**

**YANETH MILENA HURTADO MORENO**



**Director**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMAS  
POSGRADO EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**2023**

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1. NORMATIVA COLOMBIANA VIGENTE QUE REGULA LOS REQUISITOS DE POSESIÓN EN CARGOS PÚBLICOS EN ENTIDADES TERRITORIALES, CON ÉNFASIS EN LOS EXÁMENES MÉDICOS REQUERIDOS</b> .....	<b>6</b>
1.1 ANTECEDENTES LEGALES DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS EN COLOMBIA .....	6
1.1.1 <i>Evolución histórica de la carrera administrativa y los concursos de méritos en Colombia</i> .....	6
1.2 LEGISLACIÓN NACIONAL APLICABLE A LA POSESIÓN EN CARGOS PÚBLICOS CON POSTERIORIDAD A LA CONSTITUCIÓN DE 1991. ....	10
1.3 REQUISITOS DE POSESIÓN ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVA COLOMBIANA .....	15
1.3.1 <i>Etapas en los concursos</i> .....	16
1.4 EXÁMENES MÉDICOS REQUERIDOS EN EL CONCURSO DE MÉRITOS .....	18
<b>2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y SU ARMONÍA CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA</b> .....	<b>19</b>
2.1 PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS EN COLOMBIA.....	19
2.1.1 <i>Principio de mérito</i> .....	20
2.1.2 <i>Principio de Transparencia</i> .....	21
2.1.3 <i>Debido proceso</i> .....	22
<b>3. LOS REQUISITOS DE EXÁMENES MÉDICOS EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS EN COLOMBIA</b> .....	<b>23</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>30</b>

## **Introducción**

En el contexto colombiano, la posesión en cargos públicos por regla general se hace a través de un concurso de méritos; donde el candidato que ha superado con éxito todas las etapas del concurso de méritos, ingresa a una lista que es entregada a la entidad pública en la que el ganador debe ser nombrado y tomar posesión del cargo. En este punto, la entidad inicial se desvincula por completo del proceso y deja al ganador del concurso sujeto a las demandas de la nueva entidad. Aquí es donde comienza otra fase, ya que, al iniciar este proceso, el candidato se enfrenta a requisitos adicionales que debe cumplir para asumir el cargo, requisitos que hasta ese momento desconocía por completo.

De acuerdo a lo anterior, en las entidades territoriales requieren que los ganadores de concursos de méritos cumplan con una serie de requisitos, incluyendo exámenes médicos de aptitud física y mental. Sin embargo, surge la preocupación de que estos requisitos adicionales puedan llegar a constituir un tropiezo para los sujetos que aspiran a ocupar estos cargos, ya que podrían exceder lo permitido por las leyes y la Constitución Colombiana.

Este planteamiento se basa en la inquietud de si los requisitos médicos adicionales imponen cargas innecesarias y podrían vulnerar los derechos fundamentales, particularmente el derecho a la igualdad, así como cuestiones relacionadas con el derecho adquirido por los candidatos que han superado con éxito las etapas del concurso de méritos.

Este proceso de transición presenta una nueva serie de desafíos y preguntas importantes. La persona que ha ganado el concurso de méritos, habiendo demostrado sus capacidades para el cargo, se encuentra de repente en una situación en la que debe cumplir con requisitos adicionales que no han sido parte integral del proceso de selección inicial. Estos requisitos pueden variar y, en ocasiones, incluyen exámenes médicos que, según algunos argumentos, pueden exceder lo

necesario o permitido por las leyes y normativas fundamentales, como la Constitución Política de 1991 y los tratados internacionales.

Bajo los anteriores argumentos, se llega a la siguiente pregunta de investigación, ¿Los requisitos médicos adicionales exigidos a las personas ganadoras de concursos de méritos para la posesión en cargos públicos en las entidades territoriales en Colombia son compatibles con la Constitución Política y las leyes colombianas, o representan una vulneración de los derechos a la igualdad, intimidad y derechos adquiridos?

Responder el anterior problema requiere de la aplicación de un método de investigación jurídica que permita el estudio de los aspectos legales relacionados con la toma de posesión en empleos de carrera en las entidades territoriales y su relación con los derechos fundamentales mencionados. La principal fuente consultada para abordar estos temas es la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ejerce un papel fundamental como guardiana de la Constitución Política de Colombia, lo que la convierte en la instancia apropiada para analizar estos asuntos (Constitución Política, 1991, Art 241).

Además de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se analizará información adicional recopilada de fuentes como, la Relatoría del Consejo de Estado y la Relatoría de la Corte Constitucional. También normativas para identificar cómo se pueden vulnerar los derechos fundamentales, en particular el derecho a la intimidad, de las personas que superan los concursos de méritos.

Para organizar la información recopilada, se clasificó en función de las características específicas de las sentencias de la Corte Constitucional, así como de información proveniente de artículos de investigación y tesis.

Expuesto el método a seguir, es importante exponer que, para el grupo de trabajo, previo al desarrollo de la investigación, considera que los requisitos médicos adicionales requeridos a los individuos que ganan concursos de méritos para asumir cargos públicos en las entidades territoriales en Colombia podrían entrar en conflicto con los derechos de igualdad, intimidad y los derechos adquiridos. Esto podría ocurrir si se concluye que estos requisitos carecen de una justificación razonable, no están en consonancia con la legislación constitucional y legal vigente, o no guardan proporción con los objetivos legítimos perseguidos por las entidades nominadoras.

Para dar la respuesta al problema jurídico, aplicar el método de investigación y comprobar la hipótesis planteada, este trabajo desarrollará tres capítulos, el primero analizará la normativa colombiana vigente que regula los requisitos de posesión en cargos públicos en entidades territoriales, con énfasis en los exámenes médicos requeridos; el segundo capítulo se centrará en examinar los principios constitucionales de los concursos de méritos y su armonía con la Constitución Política; finalmente el tercer capítulo se encargará de estudiar los requisitos de exámenes médicos en los concursos de méritos en Colombia y su armonía con los principios constitucionales en los concursos de méritos en Colombia

La relevancia de este estudio reside en la defensa de los derechos fundamentales a la igualdad y al derecho adquirido por parte de los individuos que participan en concursos de méritos para puestos públicos en Colombia. En caso de que se verifique que los requisitos médicos adicionales no se ajustan a la Constitución y las leyes, su eliminación promovería un proceso de selección de personal más equitativo y justo. Esto aseguraría que los candidatos sean evaluados exclusivamente en función de su experiencia y capacidades profesionales, sin la imposición de obstáculos innecesarios.

Además, este estudio contribuiría a la aclaración de la normativa y la jurisprudencia pertinentes en este contexto. Esto resultaría en un beneficio tanto para futuros candidatos como para las entidades territoriales, al establecer un marco legal más transparente y coherente con los fundamentos de interpretación emitidos por la Corte Constitucional.

## **1. Normativa colombiana vigente que regula los requisitos de posesión en cargos públicos en entidades territoriales, con énfasis en los exámenes médicos requeridos.**

El proceso de selección y toma de posesión en empleos públicos en Colombia ha experimentado una constante evolución y regulación a lo largo de su historia. Los concursos de méritos, en particular, representan un mecanismo esencial diseñado para garantizar la idoneidad y la equidad en la ocupación de puestos en el sector público. Este capítulo se centrará en los aspectos legales que configuran este proceso, explorando sus antecedentes, la legislación nacional aplicable, los requisitos de posesión establecidos por la normativa colombiana y, de manera específica, los exámenes médicos que son requisito integral en este proceso.

### **1.1 Antecedentes legales de los concursos de méritos en Colombia**

La investigación de los antecedentes legales nos llevará a analizar cómo los concursos de méritos han operado y se han consolidado como un componente esencial en la administración pública colombiana. Se examinará la evolución histórica y las leyes que dieron origen a esta modalidad de selección.

#### ***1.1.1 Evolución histórica de la carrera administrativa y los concursos de méritos en Colombia***

El concepto de Carrera Administrativa ha sido una temática discutida en Colombia desde épocas anteriores. Un ejemplo de esto se encuentra en la Constitución de 1811, específicamente en la Constitución de Cundinamarca. En su artículo 5º, al abordar el tema del poder ejecutivo, se inició el principio de responsabilidad de los empleados públicos que transgreden las leyes en perjuicio del Estado. (Berardinelli, 1986)

La Constitución de 1886. En dicha Constitución, en su artículo 62, se promulgó una disposición que marcó un hito importante en la consolidación de un sistema de carrera administrativa en Colombia. Este artículo constitucional, al que nos referimos como un "antecedente histórico", sentó las bases para la organización y profesionalización de la administración pública en el país. Esta disposición constitucional representa un paso crucial en la evolución de las políticas gubernamentales en Colombia, ya que reconoce la importancia de establecer un sistema que garantice la selección y promoción de funcionarios públicos en base a méritos y capacidades, en lugar de prácticas basadas en el favoritismo o la influencia política. De acuerdo con la Corte Constitucional, en sentencia C-195 de 1994, en análisis de dicho artículo de la derogada constitución de 1886, expuso que:

El artículo 62 de la Constitución anterior limitó la atribución nominadora del Presidente de la República, de los gobernadores y de los alcaldes, ya que conforme a ella, el libre nombramiento y remoción sólo podía hacerse “de acuerdo con las normas que expide el Congreso para establecer y regular las condiciones del acceso al servicio público, de ascensos por méritos y antigüedad, de jubilación, retiro o despidos”. Por tanto, todo nombramiento y remoción debía ajustarse a las normas expedidas por el legislativo, tendientes a regular, entre otras cosas, las condiciones de acceso al servicio y las de retiro o despido de él. Corte Constitucional, 1994

A lo largo de la historia de Colombia, se puede identificar uno de los momentos fundamentales que establece la base para la carrera administrativa en el país, en el año 1938, se produjo un momento histórico de gran relevancia en la evolución del sistema de empleo público en Colombia. Este hito trascendental se concretó con la promulgación de la Ley 165 de 1938, que representó un avance fundamental en la aspiración de lograr una administración pública más profesional y equitativa.

La Ley 165 de 1938 introdujo principios esenciales, tales como la meritocracia y la igualdad de oportunidades en la selección y promoción de los funcionarios públicos. En otras palabras, la normativa establecida por esta ley reconoció la importancia de designar y ascender a cargos públicos en función del mérito y la capacidad de los individuos, en contraposición a factores como el nepotismo o el clientelismo.

La Ley 165 de 1938, por lo tanto, se erigió como un pilar esencial en el desarrollo de un sistema de carrera administrativa sólida en Colombia. A partir de esta ley, se promulgaron disposiciones adicionales y regulaciones para continuar perfeccionando este sistema, lo que resultó en una mayor profesionalización y estabilidad en la administración pública del país. Esta ley, pilar legal e histórico de la meritocracia, según Puentes (2004):

Establece una serie de derechos otorgados a los empleados, entre ellos, el derecho a la estabilidad en su puesto, con excepción de casos de faltas disciplinarias. Sin embargo, uno de los aspectos más destacados es la instauración de un sistema de ascensos que pone un fuerte énfasis en la consideración del mérito y la competencia de los empleados como criterios primordiales para su promoción.

Además, se instituye la creación del Consejo de Administración y Disciplina, una entidad encargada de supervisar y garantizar la aplicación adecuada de las normativas establecidas. De manera complementaria, en cada departamento se establece un Consejo con funciones similares y una estructura similar. Estos consejos asumen la responsabilidad de administrar y controlar a los empleados de carrera en los departamentos y municipios respectivos.

Las funciones de estos consejos, en sus respectivas jurisdicciones, comprenden actuar como jurados especializados en las solicitudes de admisión, atender las quejas presentadas contra funcionarios de carrera, elaborar un escalafón para los empleados y mantener registros actualizados, además de expedir reglamentos destinados a asegurar su funcionamiento eficiente y efectivo. (p. 66)

Posteriormente, el Decreto Reglamentario 1950 de 1973 fue regular la administración del personal empleado propósito en puestos de la rama ejecutiva en todo el territorio nacional, excluyendo a aquellos que trabajaban en el sector de defensa. Este decreto introdujo conceptos fundamentales, como la distinción entre empleados de carrera, trabajadores oficiales y funcionarios públicos. Además, definió el concepto de empleo y desarrolló los procedimientos que debían seguirse para llenar los cargos disponibles.

En el Capítulo II, se inició un procedimiento específico para llevar a cabo el proceso de selección. Esto implicaba la realización de concursos abiertos a todas las personas que cumplieran con los requisitos establecidos. El proceso de selección comprende varias etapas, incluyendo la convocatoria, el reclutamiento, las pruebas de oposición y un período de prueba. La convocatoria, que debía anunciarse con un mínimo de 15 días de anticipación a la fecha del

concurso, se convirtió en la norma que regulaba todo el proceso y comprometía tanto a la administración como a los candidatos, sin la posibilidad de modificaciones una vez iniciada la inscripción de los aspirantes. (Martínez, 2011)

Luego, en un desarrollo posterior, la Ley 61 de 1987 marcó un punto culminante en la evolución legislativa relacionada con la función pública, durante el período de vigencia de la Constitución de 1886. De hecho, esta ley introdujo una clasificación revisada de los cargos, diferenciando entre aquellos de carrera y aquellos de libre nombramiento y remoción. Además, reguló aspectos cruciales como la pérdida de los derechos adquiridos en carrera, la evaluación de los servicios prestados y las designaciones temporales. De acuerdo la interpretación hecha por Ortiz Triviño (2015) al decreto en referencia, expone que:

El reclutamiento se haría una vez publicado el boletín de cargos vacantes del Departamento Administrativo del Servicio Civil, con el fin de atraer al servicio público las personas que reunieran los requisitos para desempeñar los empleos objeto del concurso. Estableció que los concursos fueran de dos clases, uno abierto para ingreso de nuevo personal a la Carrera Administrativa y de ascenso para el personal escalafonado.

De la misma manera definió que las oposiciones o concursos consistían en pruebas escritas u orales u otros medios idóneos con el fin de establecer lo capacidad, aptitud e idoneidad de los aspirantes. Determinó que, una vez obtenidos los resultados de las pruebas, el jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil por resolución establecería los candidatos aprobados y en riguroso orden de mérito, listas de elegibles para los empleos objeto del concurso. Dicha lista de elegibles tendría un año de vigencia.

En el mismo sentido se dispuso que la persona escogida mediante el sistema de concurso abierto, sería nombrada en periodo de prueba el cual tendría una duración de seis meses, periodo este durante el cual serían calificados sus servicios para apreciar la eficiencia, adaptación y condiciones personales del cargo. (Ortiz Triviño, 2015 p.26)

Este decreto se convirtió en un conjunto completo y adecuado de regulaciones desde una perspectiva normativa, que esencialmente quedaron registradas sin ser implementadas en su totalidad debido a la influencia del bipartidismo gobernante, que ejerció un control clientelista y limitó su aplicación efectiva. (Villegas, 2013)

En los años ochenta, Colombia atravesó una fase de inestabilidad institucional marcada por diversos factores, entre los que destacan el deterioro del orden público, la crisis financiera, la disminución económica y la influencia de las clientelas políticas en la toma de decisiones públicas. Estos elementos contribuyeron de manera significativa al incremento de la violencia, el desempleo y la corrupción en todos los sectores de la sociedad colombiana.

Sin embargo, a principios de la década de los noventa, se vivió un período de cambios a nivel nacional con la promulgación de la Constitución Política de Colombia en 1991. Esta nueva Constitución tenía como propósito fundamental fortalecer y modernizar la función pública en varios aspectos clave, tales como el ingreso basado en el mérito, la estabilidad laboral condicionada al desempeño eficiente, la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos públicos, la promoción de la moralidad y ética en el servicio público, y el desarrollo efectivo de la carrera administrativa como una institución fundamental y necesaria para el país.

La Constitución de 1991 estaba orientada a combatir la corrupción y el clientelismo en la función pública, así como a prevenir la vinculación irregular de servidores públicos. A pesar de estos esfuerzos constitucionales, se observaron prácticas que contravenían los principios del mérito y del espíritu de la Constitución, incluyendo la promulgación de leyes y medidas por parte del ejecutivo y de gobiernos locales que no promovían adecuadamente estos principios.

En el capítulo II del título V de la Constitución de 1991, se establecieron pautas específicas para acceder a la función pública y se delinearon principios y normativas que debían regir las relaciones entre los servidores públicos y el Estado. El artículo 125, inciso 1° de la Constitución Política de 1991 introdujo el sistema de carrera como regla general para los empleos en los órganos y entidades del Estado.

## **1.2 Legislación nacional aplicable a la posesión en cargos públicos con posterioridad a la Constitución de 1991.**

El marco legal que rige la posesión de cargos públicos en Colombia es fundamental para entender los requisitos y procedimientos que los candidatos deben seguir. Este apartado se enfocará en la legislación nacional que sienta las bases para el proceso de selección y posesión en empleos públicos.

La Ley 27 de 1992, como resultado de la Constitución Política de 1991, fue promulgada por el legislador para dar cumplimiento al artículo 125 de la Constitución y para establecer normativas relacionadas con la administración del personal en el sector público, desarrolló dos tipos de concursos: uno abierto y otro de ascenso.

Se instituye la Comisión Nacional del Servicio Civil y se elimina el Consejo Superior del Servicio Civil, y se detallan los criterios de composición, duración en el cargo y calificaciones requeridas para cada uno de sus miembros. Esta comisión se designa como la entidad encargada de gestionar y supervisar la carrera de los empleados públicos del Estado, excluyendo aquellos que estén bajo un régimen especial. (Buitrago, 2011).

La Ley 443 de 1998 aborda diversos aspectos relacionados con la carrera administrativa en Colombia. En su título inicial, establece los principios fundamentales que rigen este sistema, enfocándose especialmente en la igualdad y el mérito como principios clave. La ley introduce una innovación al incorporar a la estructura del sistema general de carrera otros regímenes específicos de administración de personal y proporciona un conjunto de normas esenciales para implementar y supervisar la carrera de los empleados de las contralorías, lo que incluye una clasificación de los empleos. públicos.

En su segundo título, la ley establece los procedimientos para la vinculación a los empleos de carrera, los cuales se llevarán a cabo mediante concursos de méritos. El capítulo 2° de este título detalla las reglas que rigen los procesos de selección y los concursos. Además, la ley establece la creación del registro público de carrera administrativa, introduce mecanismos de evaluación y

calificación del desempeño, aborda asuntos relacionados con estímulos y capacitación, y regula el retiro del servicio.

La Ley 443 también da origen al Sistema Nacional de Carrera y de la Función Pública, el cual engloba a entidades como la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), entre otras

La Ley 909 de 2004 se promulgó como respuesta a una situación de inestabilidad generada por la sentencia C-372 de 1999 de la Corte Constitucional. Esta sentencia había declarado la inexecutable de ciertos artículos de la Ley 443 de 1998, lo que resultó en la suspensión de la carrera administrativa durante cinco años en aspectos cruciales como el funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los procesos de ingreso y ascenso, el registro público de carrera y la evaluación del desempeño.

El propósito fundamental de la Ley 909 de 2004 es regular el sistema público de empleo y dar desarrollo a los principios esenciales que rigen la carrera administrativa. Esta ley establece de manera precisa que los empleos públicos se dividen en cuatro categorías: los de carrera, los de libre nombramiento y remoción, los de período fijo y los temporales, y se enfoca principalmente en los empleos de carrera como parte integral de la función. público.

La ley tiene un alcance amplio, a cubrir a los servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa tanto en la rama ejecutiva central como en la descentralizada, así como en diversas entidades y organismos a nivel nacional y territorial. Además, se aplica de manera supletoria a los servidores públicos de carreras especiales, como los de la Rama Judicial, la Procuraduría General, la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía General, la carrera diplomática, el personal docente y los entes universitarios autónomos. (Buitrago, 2011). La ley establece sistemas específicos de carrera administrativa para diversas entidades, incluyendo el extinto DAS, INPEC, DIAN, personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, personal de las Superintendencias y de la Aeronáutica Civil.

Además, se presenta una clasificación de los empleos públicos tanto a nivel nacional como territorial, considerando los ámbitos centralizados y descentralizados. La ley también define la naturaleza jurídica de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sus funciones, organización y estructura, junto con los requisitos y régimen aplicables a sus miembros.

La ley hace mención de los órganos encargados de dirigir y gestionar el empleo público y la gerencia pública, especificando sus responsabilidades. Estos órganos incluyen el Departamento Administrativo de la Función Pública, las Unidades de Personal de las entidades y las comisiones de personal.

Asimismo, se aborda la estructura del empleo público, que incluye la descripción del contenido funcional, el perfil de competencias, la duración, los cuadros funcionales, los empleos temporales y la jornada laboral. Por último, en el título IV se detallan las regulaciones relacionadas con el ingreso y ascenso al empleo público, las modalidades de nombramiento, el encargo, la provisión de empleos en caso de vacancia temporal y la comisión para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.

La Ley 1033 de 2006 marcó un hito al establecer una carrera administrativa especial destinada al personal civil que labora en el Ministerio de Defensa, la Policía Nacional y sus entidades descentralizadas relacionadas con la seguridad y defensa del país. Además de esta creación, esta ley generó cambios importantes al modificar y derogar disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y concedió al Presidente de la República facultades extraordinarias para emitir regulaciones específicas relacionadas con esta carrera especial.

Un punto relevante de esta normativa fue la obligación de llevar a cabo convocatorias para cubrir los puestos vacantes o en provisionalidad en las entidades mencionadas en un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigencia de los decretos correspondientes. También se

facultó a la Comisión Nacional del Servicio Civil para efectuar ajustes en la convocatoria No. 001 de 2005.

En lo que, respecto a los procesos de selección, la ley introdujo cambios significativos al establecer que la prueba básica general de preselección, anteriormente requerida como un criterio habilitante en los concursos públicos, no sería exigida para todos los empleados vinculados al sector público que participaran en un concurso. Al mismo tiempo, se enfatizó la importancia de valorar la experiencia laboral en estos procesos de selección.

La Ley 1960 de 2019, reforma la Ley 909 de 2004, los principales cambios son:

**Encargos:** Los empleados de carrera tienen el derecho de ser encargados en empleos de carrera administrativa mientras se lleva a cabo el proceso de selección para ocupar esos cargos. Esto está condicionado a que cumplan con los requisitos necesarios, tengan las habilidades requeridas, no hayan recibido sanciones disciplinarias en el último año y hayan obtenido una evaluación de desempeño sobresaliente. En caso de no haber empleados con esta calificación, el encargo se otorgará a aquellos con calificaciones satisfactorias, descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio. El encargo tendrá una duración inicial de hasta tres meses, prorrogable por tres meses adicionales, después de los cuales el empleo deberá ser provisto de manera definitiva.

**Concursos:** La provisión definitiva de empleos públicos de carrera administrativa se realizará a través de procesos de selección abiertos y de ascenso. Los concursos de ascenso tienen como objetivo permitir la movilidad a cargos superiores dentro de la misma entidad o sector administrativo. Se establecen requisitos específicos para convocar concursos de ascenso, relacionados con el número de empleados con derechos de carrera. Si no se logra inscribir un número suficiente de servidores con derechos de carrera para un concurso de ascenso, este se declarará desierto, y las vacantes se llenarán mediante un concurso abierto de ingreso.

**Profesionalización del Servicio Público:** Se reconoce el derecho de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, a acceder a programas de capacitación y bienestar. Se establece una prioridad para los empleados con derechos de carrera administrativa en caso de limitaciones presupuestarias.

**Movilidad Horizontal:** Se establecen mecanismos de movilidad horizontal basados en el mérito. Esto implica la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación de los servidores públicos. Estos mecanismos tienen como objetivo promover el mérito y garantizar la capacitación continua de los servidores públicos.

**Vigencia de la Lista de Elegibles:** Las listas de elegibles generadas a partir de los resultados de las pruebas de selección tendrán una vigencia de dos años. Estas listas se utilizarán tanto para

llenar las vacantes para las cuales se realizó el concurso como para cubrir vacantes definitivas de cargos equivalentes que surjan posteriormente en la misma entidad. Ley 1960 de 2019, reforma la Ley 909 de 2004.

### **1.3 Requisitos de posesión establecidos por la normativa colombiana**

La normativa colombiana establece una serie de requisitos que los candidatos deben cumplir para asumir cargos públicos.

La creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil no representa una novedad en términos históricos, como se ha demostrado en los antecedentes mencionados. No obstante, la Constitución de 1991 le confiere un estatus constitucional y, por lo tanto, la integra en la estructura del Estado. En el artículo 130 de la Constitución, se establece su función principal de la siguiente manera: "Existirá una Comisión Nacional del Servicio Civil encargada de la administración y supervisión de las carreras de los empleados públicos, con la excepción de aquellas que tengan un carácter especial". La Corte Constitucional través de la sentencia C-372 de 1999 expreso:

La Comisión del Servicio Civil es, entonces, una sola y, a juicio de la Corte, no tiene un carácter de cuerpo asesor o consultivo del Gobierno ni de junta o consejo directivo de composición paritaria o con mayoría prevalente de los organismos estatales o de los trabajadores, ni de las entidades territoriales en cabeza de sus autoridades. Se trata en realidad de un ente autónomo, de carácter permanente y de nivel nacional, de la más alta jerarquía en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos, cuya integración, período, organización y funcionamiento deben ser determinados por la ley. No hace parte del Ejecutivo ni de otras ramas u órganos del poder público y debe ser dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, para que pueda cumplir con eficiencia los cometidos constitucionales que le corresponden. Corte Constitucional, Sentencia C-372, 1999.

Si bien pueden llevarse concursos a cargo de otras entidades privadas, el concurso de méritos en general es según la Sentencia T-256 de 1995:

El proceso en su totalidad se orienta hacia el logro de dicho propósito, fundamentándose en la estricta observancia de las reglas o normativas del concurso, la divulgación pública de la

convocatoria al concurso, la participación abierta y la igualdad en el trato y en las oportunidades para todos los participantes.

El proceso de selección comprende de forma general 5 etapas a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y período de prueba. (Decreto compilatorio 1083 de 2015)

El Decreto 4500 de 2005, que reglamenta el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que los procesos de selección para cubrir empleos en varias entidades deben constar de dos fases:

a) La primera etapa de preselección comprende la realización de pruebas básicas generales, que son obligatorias y evalúan aspectos esenciales que deben poseer todos los candidatos que aspiran a cargos de carrera. Esta fase se lleva a cabo exclusivamente para los empleos que pertenecen a uno o varios niveles jerárquicos.

b) La segunda etapa, conocida como fase específica, se aplica a aquellos participantes que han superado con éxito la primera fase. En esta etapa se administran pruebas o instrumentos de selección diseñados para evaluar la capacidad y aptitud de los candidatos, permitiendo así establecer una clasificación en función de las competencias necesarias para desempeñar de manera eficiente las responsabilidades y funciones de un empleo o grupo de empleos específicos. Presidencia de la República, Decreto 4500, 2005.

### ***1.3.1 Etapas en los concursos***

Las fases de los concursos en los procesos de selección están claramente establecidas y limitadas por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario, el Decreto 4500 de 2005.

**Convocatoria:** en un proceso de selección de empleos de carrera administrativa es un documento esencial elaborado y suscrito por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Este texto se fundamenta en las responsabilidades, requisitos y perfil de competencias definidos por la entidad que dispone de las vacantes, siguiendo las pautas de su manual específico de funciones y requisitos. La convocatoria posee un carácter regulador y vinculante que afecta tanto a la

administración como a las entidades encargadas de llevar a cabo el concurso, así como a los participantes.

La convocatoria en sí misma equivale a un comunicado público emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil con el propósito de invitar a todos los ciudadanos interesados en participar en los concursos para acceder a empleos de carrera administrativa. La difusión de esta convocatoria debe ser responsabilidad de la entidad que dispone de las vacantes y se debe llevar a cabo a través de, al menos, uno de los medios de comunicación disponibles, como la radio, la prensa o la televisión. En el caso de municipios pequeños con una población inferior a veinte mil habitantes, también se pueden utilizar bandos o edictos como medios de difusión.

**Reclutamiento:** la fase de inscripción en un concurso es atraer y registrar al mayor número posible de candidatos que cumplan con los requisitos necesarios para desempeñar los empleos que están siendo concursados. En esta etapa, todos los ciudadanos que consideren que cumplen con las condiciones estipuladas en la convocatoria tienen la oportunidad de registrarse. La inscripción debe llevarse a cabo dentro de los plazos establecidos en la convocatoria y puede ser realizada de forma personal o a través de un representante designado por el candidato. También se permite la inscripción por correo electrónico, correo ordinario o fax.

**Pruebas:** son herramientas de evaluación que tienen como objetivo evaluar la aptitud, habilidades y posibilidades de los candidatos para los diversos puestos de trabajo que sean convocados, en relación con las habilidades necesarias para cumplir eficazmente con las funciones y responsabilidades del cargo.

**Lista de elegibles:** Después de evaluar los resultados de las pruebas y antes de proceder a la elaboración de las listas de candidatos elegibles, según lo establecido en el Decreto 4500 de 2005, se debe llevar a cabo un análisis de la documentación de los aspirantes que hayan superado las pruebas, para verificar que cumplan con los requisitos de educación y experiencia necesarios.

Una vez completado este análisis, ya sea por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil o por la entidad autorizada para ello, se procede a crear una lista de candidatos en estricto orden de mérito. Esto implica que se enumeran los nombres de los concursantes en orden descendente según sus puntajes, desde el más alto hasta el más bajo. Esta lista de candidatos elegibles tiene una vigencia de dos años y se utiliza para ocupar las vacantes que fueron objeto del concurso.

#### **1.4 Exámenes médicos requeridos en el concurso de méritos**

Dentro del marco regulatorio de la posesión en cargos públicos, los exámenes médicos han adquirido un papel de relevancia en la evaluación de la aptitud física y mental de los candidatos. Este capítulo profundizará en la descripción y análisis de los requisitos médicos exigidos como parte integral del proceso de posesión en cargos públicos, evaluando su alcance y relevancia en el contexto legal y constitucional de Colombia.

En los concursos de méritos en Colombia, se aplica un enfoque diferente al de algunos procesos de selección en el sector privado, ya que generalmente no se requieren exámenes médicos detallados como parte de la evaluación. En su lugar, se basa en la información proporcionada por los candidatos durante el proceso de inscripción y evaluación.

En lo que respecta a la salud física, el concurso pide a los aspirantes que completen campos específicos en el sistema de inscripción. Estos campos preguntan si tienen alguna discapacidad física y ofrecen opciones para que los concursantes seleccionen la que mejor describa su situación. Además, se proporciona la opción "ninguna" para aquellos candidatos que no tienen ninguna discapacidad física. Este método confía en la declaración voluntaria de los candidatos con respecto a su estado de salud física.

En cuanto al aspecto psicológico, es posible que se apliquen pruebas de comportamiento, pero es importante destacar que estas pruebas generalmente no son determinantes en los concursos de méritos. En su lugar, se utilizan para llevar a cabo un análisis psicológico enfocado en el comportamiento laboral de los aspirantes, en lugar de explorar aspectos más profundos de su salud mental. El objetivo principal es evaluar cómo el candidato podría desenvolverse en el entorno laboral y cómo se adaptaría a las responsabilidades del puesto al que aspira.

Este enfoque se fundamenta en la idea de que, en un proceso de selección de méritos, los criterios más importantes son la experiencia laboral, la educación académica y las habilidades específicas del candidato. En consecuencia, la información proporcionada por los aspirantes sobre su salud física y su comportamiento laboral es esencial para tomar decisiones de selección, y no se suelen llevar a cabo exámenes médicos exhaustivos ni análisis psicológicos profundos como parte del proceso estándar.

## **2. Principios constitucionales de los concursos de méritos y su armonía con la Constitución Política**

### **2.1 Principios que fundamentan los concursos de méritos en Colombia.**

Los concursos de méritos en Colombia son una parte fundamental del proceso de selección de empleados públicos, diseñado para garantizar la idoneidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos en la administración pública. Estos concursos se rigen por una serie de principios fundamentales que son esenciales para su correcto funcionamiento y para asegurar un proceso de selección justo y transparente. En esta introducción, exploraremos los principios que sustentan los concursos de méritos en Colombia, destacando su importancia en la promoción de una administración pública eficiente y en la protección de los derechos de los ciudadanos.

Un principio constitucional se define como una prescripción jurídica general que delimita políticamente y establece valores fundamentales reconocidos en la Constitución. Estos principios restringen el espacio de interpretación y son normas de aplicación inmediata tanto para el legislador como para el juez constitucional. Los principios constitucionales se refieren a la naturaleza política y organizativa del Estado, así como a las relaciones entre los gobernantes y los gobernados. (Corte Constitucional, Sentencia C-563 de 2000)

La Constitución Política de 1991, en su artículo 209, establece los principios que deben guiar la función administrativa, incluyendo igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Sin embargo, cuando se trata de la carrera administrativa, la Ley 909 de 2004 se enfoca principalmente en los siguientes principios que orientan el acceso y el ascenso a los empleos públicos:

### ***2.1.1 Principio de mérito.***

El principio de mérito es fundamental en el acceso a los cargos de carrera administrativa en Colombia, ya que busca seleccionar a los candidatos más capacitados para garantizar la prestación eficiente de servicios públicos. Este principio implica evaluar las habilidades, conocimientos, aptitudes y utilidad de los aspirantes a través de un concurso público. Tanto la Constitución Política de 1991 como la Ley 909 de 2004 establecieron que los candidatos deben cumplir con requisitos mínimos y superar todas las etapas del concurso para formar parte de la carrera administrativa. El mérito se define como la demostración constante de las cualidades académicas, experiencia y competencias necesarias para desempeñar los cargos.

La Corte Constitucional ha emitido varios pronunciamientos sobre el principio del mérito en diversas sentencias. Sin embargo, se destaca lo expresado en la sentencia C-037 de 1996, que enfatiza la importancia de que la administración pública esté compuesta por individuos calificados en términos de formación profesional y moral idónea. Esto garantiza que los empleados estatales cumplan con las expectativas del interés general al prestar servicios al

Estado. La eficiencia, como elemento objetivo, desempeña un papel crucial en la estabilidad laboral, ya que constituye el principio fundamental que justifica la permanencia en la carga. Esto implica que no se trata de mantener el empleo sin méritos basados en la efectividad de los resultados, ni de ingresar al cargo sin una vinculación respaldada por la capacidad. Asimismo, el retiro del cargo se basa en hechos legalmente establecidos, motivados por la eficiencia laboral real.

### ***2.1.2 Principio de Transparencia***

El principio de transparencia, según se estipula en el artículo 28, numeral d), de la Ley 909 de 2004, se enfoca en la necesidad de llevar a cabo los procesos de selección en la carrera administrativa de forma clara y accesible. Este principio tiene como objetivo que los participantes en las convocatorias públicas comprendan de manera transparente los propósitos, requisitos y condiciones que regirán los concursos de méritos.

El respaldo al principio de transparencia por parte del Consejo de Estado se refleja en su afirmación de que el establecimiento de reglas y requisitos para acceder a cargos públicos mediante concursos públicos de méritos no vulnera ningún derecho. Por el contrario, estas regulaciones buscan garantizar la transparencia en el proceso y la igualdad entre los participantes. Ejemplos de dichos requisitos pueden incluir la acreditación de cierta experiencia laboral o la presentación de documentos en un período específico y de acuerdo con pautas establecidas. Estas disposiciones no contradicen el derecho a la igualdad, el debido proceso o el derecho de acceso a cargos y funciones públicas. (Consejo de Estado; Sentencia del 29 de Octubre de 2009)

El principio de transparencia tiene como objetivo proporcionar una total seguridad a los ciudadanos que optan por registrarse para participar en un concurso público de méritos con la intención de ingresar a la carrera administrativa. Es evidente que este principio está estrechamente relacionado con el debido proceso y el de publicidad.

### ***2.1.3 Debido proceso***

El principio del debido proceso, respaldado por el artículo 29 de la Constitución Política de 1991, tiene una aplicabilidad amplia que abarca tanto actuaciones judiciales como administrativas, lo que significa que se aplica no solo a los tribunales y jueces, sino también a los órganos y dependencias de la administración pública. Este principio está estrechamente vinculado al proceso de selección de méritos en la carrera administrativa, ya que se refiere a una serie de pasos interconectados que deben cumplirse de manera adecuada. La omisión o el incumplimiento de cualquiera de estas etapas definidas por la ley constituye una violación del debido proceso, ya que este derecho garantiza tanto a los participantes en los procesos de selección para ocupar cargos públicos como a la administración, que somete a los aspirantes a diversas pruebas.

el principio del debido proceso en el contexto de los concursos de méritos para la carrera administrativa asegura que el proceso de selección se realice de manera justa y equitativa para todas las partes involucradas. Esto implica que cada etapa del proceso, desde la inscripción hasta la selección final, debe llevarse a cabo de acuerdo con los procedimientos y requisitos establecidos por la ley. Cualquier desviación o violación de estos procedimientos podría ser considerada como una vulneración del derecho al debido proceso. (Muñoz, Cabrera, & Rodríguez, 2013)

El debido proceso garantiza que los participantes en los concursos tengan la oportunidad de presentar sus méritos y competencias de manera justa y que se evite cualquier tipo de favoritismo o arbitrariedad en la selección de candidatos. Además, asegura que los procedimientos sean transparentes y que los participantes tengan acceso a la información relevante sobre las convocatorias y los resultados.

Los principios fundamentales que guían los concursos de méritos en Colombia se alinean de manera perfecta con la Constitución Política y reflejan los valores esenciales de equidad, mérito, transparencia y debida diligencia que sustentan el sistema de carrera administrativa en el país.

El principio de igualdad se manifiesta en la aspiración de asegurar que todos los ciudadanos gocen de igualdad de oportunidades al buscar puestos públicos, sin versos sometidos a discriminación injustificada. Este objetivo se logra a través de la promoción de la libre competencia y la completa divulgación de los procesos de selección.

El principio de mérito se presenta como el pilar central del sistema de carrera administrativa, centrándose en la elección de los candidatos más capacitados y competentes para ocupar los cargos públicos. Este principio es esencial para garantizar la eficacia en la prestación de los servicios públicos y la realización de los propósitos del Estado.

La transparencia es crucial para asegurar que los procedimientos de selección se desarrollen de forma transparente y accesible, permitiendo que los candidatos comprendan de manera clara las reglas y los requisitos de los concursos. Esto contribuye a fomentar la confianza en la gestión pública ya establecer condiciones de igualdad entre los aspirantes.

Por último, el principio del debido proceso se encarga de garantizar que cada fase del concurso se realice de manera justa y equitativa, evitando cualquier favoritismo o arbitrariedad. Esta protección se extiende tanto a los participantes como a la administración.

### **3. Los requisitos de exámenes médicos en los concursos de méritos en Colombia**

En lo que respeta al examen médico requerido para asumir un cargo público, el Decreto 1083 de 2015 estipula:

Artículo 2.2.5.1.4 Requisitos para la designación y desempeño del empleo. Para ocupar un cargo en la Rama Ejecutiva a nivel nacional o territorial, se deben cumplir los siguientes requisitos: Cumplir con los requisitos y competencias establecidos por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y competencias laborales para el desempeño del cargo. No estar inhabilitado para ejercer funciones públicas según lo establecido por la Constitución y la ley.

No estar en situación de jubilación ni tener la edad de retiro forzoso, a menos que existan excepciones definidas por la ley.

No estar sujeto a restricciones que impidan el ejercicio de funciones públicas.

Contar con una situación militar definida, en aquellos casos aplicables.

Presentar un certificado médico que acredita aptitud física y mental, además de someterse al examen médico de ingreso según lo ordenado por la entidad empleadora.

Ser designado para el cargo y tomar posesión del mismo.

El procedimiento para comprobar el cumplimiento de los requisitos implica que el jefe de la unidad de recursos humanos o su equivalente, antes de realizar el nombramiento, debe llevar a cabo a cabo las siguientes acciones:

1. Comprobar y confirmar que el candidato satisface los requisitos y las competencias establecidas por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y competencias laborales para el ejercicio del cargo.
2. Realizar una verificación directa de los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del candidato, documentando adecuadamente los resultados obtenidos."

De acuerdo con la citada normativa, es necesario cumplir varios requisitos, incluyendo la obtención de un certificado médico que certifique la aptitud física y mental, así como someterse a un examen médico de ingreso ordenado por la entidad empleadores para proceder con el nombramiento y la toma. de posesión en el cargo correspondiente.

Además, la responsabilidad de verificar el cumplimiento de los requisitos para el desempeño del puesto recae en el jefe de la unidad de recursos humanos. Por lo tanto, un funcionario público

debe cumplir los requisitos establecidos en el artículo 2.2.5.1.4 del decreto mencionado antes de que se emita el acto administrativo de nombramiento y pueda tomar posesión del cargo.

En lo que respeta a los exámenes médicos al finalizar la relación laboral, el Decreto 1083 de 2015 estipula que es una obligación especial de empleadores realizar un examen médico al trabajador si este lo solicita al finalizar su contrato y proporcionar el correspondiente certificado de salud, siempre y cuando el trabajador haya sido sometido previamente a otro examen médico como condición para ingresar a la empresa o mantener su empleo en ella.

Requisitos para la Terminación del Contrato y Examen Médico de Egreso. A menos que exista una estipulación expresa en contrario, se considera que el contrato de trabajo no se ha dado por terminado hasta que el empleador haya liquidado y entregado al trabajador todos los salarios, prestaciones y compensaciones que le adeude, con excepción de las retenciones permitidas por la ley o el acuerdo laboral. En caso de desacuerdo respecto al monto de la deuda, el empleador podrá realizar un depósito ante un juez o la máxima autoridad política local de la suma que reconozca deber, mientras que el proceso laboral resuelve la disputa.

PARÁGRAFO 1 - No se considera que el contrato de trabajo ha terminado si no se lleva a cabo un nuevo examen médico, conforme a las normas vigentes, y si no se proporciona al trabajador el correspondiente certificado de salud, a menos que el trabajador, por su propia negligencia, evite, dificulte o retrase dicho examen.

Se entenderá que el trabajador evita, dificulta o retrasa el examen si, cinco (5) días después de su desvinculación, no se presenta ante el médico designado para realizar el examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

La Resolución número 2346 de 2007 emitida por el Ministerio de la Protección Social establece:

ARTÍCULO 3 - Tipos de Evaluaciones Médicas Ocupacionales. Los obstáculos públicos y privados deben realizarse, de manera obligatoria, al menos los siguientes tipos de evaluaciones médicas ocupacionales:

Evaluación médica previa al ingreso o pre ocupacional.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o en casos de cambios de ocupación).

Evaluación médica de egreso o pos ocupacional.

El empleador puede ordenar otros tipos de evaluaciones médicas ocupacionales, como las posteriores a una incapacidad o relacionadas con el reintegro, con el fin de identificar condiciones de salud que puedan empeorar o interferir en el trabajo o afectar a terceros en situaciones particulares.

PARÁGRAFO - Estas evaluaciones médicas ocupacionales mencionadas anteriormente forman parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión implementados por los empleadores como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de problemas de salud.

ARTÍCULO 6 - Evaluaciones Médicas de Egreso. Estas evaluaciones se llevan a cabo al finalizar la relación laboral y tienen como objetivo evaluar y documentar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de sus responsabilidades laborales.

El empleador debe informar al trabajador sobre los procedimientos para llevar a cabo la evaluación médica de egreso.

PARÁGRAFO - Si durante la evaluación médica de egreso se descubre una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados, ocurridas durante el período en que el trabajador estuvo empleado, el empleador debe elaborar un informe correspondiente y presentarlo ante las entidades administradoras, las cuales deben iniciar el proceso de determinación de la causa. Por lo tanto, es responsabilidad del empleador llevar a cabo los exámenes médicos de egreso al finalizar la relación laboral para evaluar y documentar las condiciones de salud en las que el trabajador concluye sus funciones asignadas.

En este sentido, según la opinión de esta Dirección Jurídica, el empleador tiene la responsabilidad de llevar a cabo los exámenes médicos al momento del ingreso del empleado, en intervalos regulares durante su empleo y al momento de su retiro del servicio, y debe asumir los costos asociados a estas solicitudes. Si se requieren pruebas adicionales, como análisis de laboratorio, radiografías u otros procedimientos para evaluar la salud del trabajador, el empleador también debe cubrir los gastos correspondientes. No sería apropiado que estos costos sean transferidos al trabajador una vez que haya sido contratado.

La exigencia de exámenes médicos como condición para la toma de posesión de un cargo obtenida a través de un concurso de méritos es una práctica que se encuentra respaldada en diversas normativas laborales y de salud ocupacional en muchos países, incluida Colombia. Esta práctica tiene el propósito de garantizar que los empleados que ingresan al servicio público o a cualquier otro empleo estén en condiciones de salud adecuadas para desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva, así como para proteger su propia salud y la de otros.

Aquí hay algunas consideraciones clave sobre esta exigencia:

**Protección de la salud:** Los exámenes médicos al ingreso pueden ayudar a identificar afecciones médicas o de salud que podrían ser incompatibles con las responsabilidades del puesto. Esto puede incluir enfermedades contagiosas, discapacidades o condiciones de salud que podrían poner en riesgo al empleado o a sus colegas.

**Rendimiento laboral:** Asegurar que los empleados estén físicos y mentalmente aptos para el trabajo es esencial para garantizar un buen desempeño en sus funciones y para cumplir con los estándares de eficiencia y calidad del servicio público.

**Cumplimiento normativo:** La exigencia de exámenes médicos al ingreso también puede estar en cumplimiento con las regulaciones de salud ocupacional y seguridad laboral, que buscan proteger la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo.

**Evitar riesgos legales:** No realizar exámenes médicos al ingreso podría exponer a la entidad empleadora a posibles responsabilidades legales en caso de que un empleado presente una enfermedad o condición de salud que ponga en riesgo a otros trabajadores o al público en general.

Dicho esto, es importante que los exámenes médicos sean realizados de manera justa, imparcial y respetando la privacidad y los derechos de los empleados. Además, es fundamental que las condiciones médicas que podrían ser un impedimento para el desempeño laboral se evalúen de manera objetiva y basada en criterios médicos válidos.

## **Conclusiones**

La imposición de requisitos médicos adicionales, como la realización de exámenes médicos, a las personas que resultan ganadoras de concursos de méritos para ocupar cargos públicos en las entidades territoriales de Colombia, es una práctica que, en principio, es compatible con la Constitución Política y la legislación colombiana. No obstante, esta compatibilidad se encuentra sujeta a una serie de consideraciones cruciales que deben ser gestionadas con sumo cuidado.

La imposición de exámenes médicos al ingreso tiene como objetivo primordial asegurar que los empleados estén física y mentalmente aptos para llevar a cabo sus trabajos de manera segura y eficiente. Esta preocupación es congruente con la protección de la salud y la seguridad tanto de los trabajadores como del público en general. En un contexto en el que los empleados públicos a menudo desempeñan responsabilidades críticas en áreas como la salud, la seguridad ciudadana y la administración de justicia, resulta fundamental que estén en óptimas condiciones para cumplir con sus deberes.

La exigencia de requisitos médicos se aplica de forma uniforme a todos los candidatos que resultan ganadores de concursos de méritos, lo que garantiza la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes. Esta uniformidad es esencial para prevenir cualquier forma de discriminación arbitraria y asegurar que todos los candidatos sean evaluados conforme a los mismos criterios objetivos.

Los requisitos médicos buscan prevenir situaciones en las que un empleado pueda poner en riesgo su propia salud o la de otros debido a condiciones médicas que podrían ser incompatibles con las responsabilidades del cargo. Esto adquiere particular relevancia en el contexto del servicio público, donde los empleados están llamados a prestar servicios esenciales a la comunidad.

La protección de la salud y la seguridad de los ciudadanos es una responsabilidad fundamental del Estado, y la verificación de la aptitud médica de los empleados contribuye a cumplir con este deber.

Conducida con imparcialidad en la investigación, se llega a la conclusión de que la afirmación presentada al inicio de este trabajo contradice la hipótesis: La exigencia de requisitos médicos adicionales, como requisitos médicos, no necesariamente entra en conflicto con los derechos de igualdad, intimidad y derechos adquiridos cuando se aplica de manera justa y conforme a la legislación y jurisprudencia colombiana. Los argumentos previamente expuestos respaldan esta afirmación:

La implementación de exámenes médicos busca garantizar la seguridad tanto de los empleados como del público en general, al verificar su aptitud física y mental para el cargo. Este propósito se alinea con la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, un objetivo fundamental del Estado.

La aplicación uniforme de requisitos médicos a todos los candidatos promueve la igualdad de oportunidades al evitar cualquier forma de discriminación arbitraria y asegurar que todos los aspirantes sean evaluados de acuerdo a criterios objetivos.

Los requisitos médicos resguardan tanto a los trabajadores como a la comunidad al prevenir situaciones en las cuales un empleado podría poner en peligro la salud debido a condiciones médicas que podrían resultar incompatibles con las responsabilidades del cargo. Esto adquiere una relevancia especial en el contexto del servicio público, donde los empleados están llamados a ofrecer servicios cruciales a la comunidad.

No obstante, es fundamental destacar que esta conclusión está sujeta a la condición de que los exámenes médicos se realicen de forma equitativa, objetiva y con absoluto respeto por la intimidad y la dignidad de los individuos, y que los resultados sean empleados únicamente con el propósito de evaluar la aptitud para la carga. Cualquier tipo de abuso o discriminación en la aplicación de estos requisitos sería inaceptable.

## Referencias

- BERARDINELLI, José. Carrera Administrativa y Responsabilidad Política. Bogotá, D.C. 1986,
- BUITRAGO, Jorge. Del Empleo Público. La Carrera Administrativa y sus Amenazas. Un Reto para la Democracia. Bogotá, D.C. Edición Crear Estrategias. 2011,
- PUNTES, G. La Carrera Administrativa, ¿Anhelo o Realidad? Revista Desafíos. Universidad del Rosario. Bogotá, D.C. 2004, p.66-67.
- MARTINEZ, Edgar & RAMIREZ, Juan. Función Pública Colombiana. Régimen de los Empleos y de los Empleados Públicos en Colombia. USA. Editorial Académica Española, 2011, p. 47
- MUÑOZ, A., CABRERA, F. & RODRIGUEZ, C. Concurso de Méritos en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional. Facultad de Derecho, Centro de Investigaciones socio-jurídicas-CISFADER. Universidad de la Sabana. Chía, Cundinamarca. 2013
- ORTIZ TRIVIÑO, O (2015) LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITO EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA RESPECTO A LA CONVOCATORIA No. 001 DE 2005. Bogotá, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
- VILLEGAS, Jairo. Derecho Administrativo Laboral. Principios, Estructura y Relaciones Individuales. Tomo I. Bogotá. D.C. Editorial Legis, 2013, p.300.

## Sentencias

- Corte constitucional, sentencia C-195 de 1994 Magistrado Ponente: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-195-94>.
- Corte constitucional; sentencia C-372 de 1999; Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo

Corte constitucional; sentencia C-372 de 1999 Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo

Corte constitucional Sentencia T-256 de 1995 Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Corte constitucional Sentencia C-563 del 07 de mayo de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. Bogotá

Corte constitucional sentencia C-037 de 1996

Consejo de Estado; Sentencia del 29 de Octubre de 2009. Consejera Ponente: Dra. Susana Buitrago Valencia. Rad: 25000-23-15-000-2009-01165-01(AC)

## **Leyes**

Colombia, Constitución de 1886

Colombia, Constitución de 1991

Congreso de la Republica, Ley 165 de 1938 Por la cual se crea la carrera administrativa.

Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8580>

Congreso de la Republica, Ley 61 de 1987 Por la cual se expiden normas sobre la Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2747#:~:text=Expi de%20normas%20sobre%20la%20Carrera,tiempo%20y%20requisitos%20para%20ser>

Congreso de la Republica, Ley 27 de 1992 Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0027\\_1992.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0027_1992.html)

Congreso de la Republica, Ley 443 de 1998 Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0443\\_1998.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0443_1998.html)

Congreso de la Republica, Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html)

Congreso de la Republica, Ley 1033 de 2006 por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1033\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1033_2006.html)

Congreso de la Republica, Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1960\\_2019.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html)

Decreto compilatorio 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto Reglamentario 1950 de 1973 por el cual se reglamentan los Decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1525>