Trabajo

Bogotá D.C., marzo 25 de 2026

Doctora
LIUDMILA POVEDA VARGAS
Coordinadora Grupo de Talento Humano
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Calle 37 No. 8 – 40
leandromh77@hotmail.com
Tel. 6013323400 - 3133463676.
Bogotá, D.C.

ASUNTO: Respuesta a solicitud de orientación técnica y normativa sobre la validez de dictamen de PCL por Tribual Médico de Revisión Militar y de Policía y su alcance en el régimen ordinario de seguridad social. Radicado de referencia 40012026E2008445.

Respetada Dra. Liudmila:

En atención del oficio de la referencia, mediante la cual esa entidad solicita orientación técnica y normativa en relación con el alcance de un dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía respecto de una funcionaria vinculada al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, esta Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo procede a dar respuesta dentro del marco de sus competencias legales, el cual haremos en los siguientes términos:

1. **Sobre la validez del dictamen del Tribunal para efectos de discapacidad. (Resolución 1197 de 2024)**

En el ordenamiento colombiano coexisten el régimen general de Seguridad Social (pensiones, riesgos laborales y salud, regulado, entre otros, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1352 de 2013 y el Decreto 1507 de 2014) y regímenes especiales y exceptuados, dentro de los cuales se encuentra el de la Fuerza Pública, regulado principalmente por el Decreto Ley 1796 de 2000 y su reglamentación reciente sobre la Junta Médico Laboral Militar o de Policía y el Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía, según el Decreto 533 de 2025 del Ministerio de Defensa "*Por el cual se adiciona el título 12 a la parte 2 del libro 2 del Decreto 1070 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa, y se reglamentan los artículos 17, 21 y 46 del Decreto Ley 1796 de 2000, en cumplimiento de una sentencia proferida por la jurisdicción de lo contencioso administrativo*".

En el régimen especial de la Fuerza Pública, la Junta Médico Laboral Militar y el Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía son las autoridades

técnico-administrativas competentes para valorar la capacidad psicofísica, la disminución de la capacidad laboral y las consecuencias prestacionales en ese régimen (indemnización, pensión de invalidez y retiro, entre otros).

Por su parte, la discapacidad, como categoría jurídica general, se rige por la Ley 1618 de 2013 y por la normativa específica de certificación, actualmente la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social, que establece que la condición de discapacidad se acredita mediante el *certificado de discapacidad* expedido por las instancias habilitadas para tal fin, previo proceso de valoración integral con enfoque biopsicosocial y, el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD).

En ese contexto, es jurídicamente correcto advertir que:

- El dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por el Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía no constituye, por sí mismo, un certificado de discapacidad, ni reemplaza el procedimiento de certificación previsto en la Resolución 1197 de 2024.

- Dicho dictamen puede ser tenido en cuenta como antecedente clínico y documental dentro del proceso de valoración para certificación de discapacidad, pero la decisión sobre si la persona se encuentra o no en situación de discapacidad corresponde a la autoridad competente en el marco de Ley 1618 de 2013 y la Resolución 1197 de 2024.

En consecuencia, frente a su primera pregunta, este Ministerio considera que el dictamen del Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía no es, en sí mismo, validable como certificado de discapacidad, pero sí puede y debe ser valorado como insumo clínico y técnico dentro de un proceso independiente de certificación de discapacidad, cuando la persona así lo solicite ante la autoridad competente.

2. Equivalencia jurídica y técnica de las PCL del Tribunal frente a las Juntas de Calificación de Invalidez

El Decreto Ley 1796 de 2000, desarrollado por el Decreto 533 de 2025 (que adiciona el Título 12 al Decreto 1070 de 2015), establece que la Junta Médico-Laboral Militar o de Policía y el Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía son las entidades competentes para determinar la disminución de la capacidad psicofísica de los miembros de la Fuerza Pública y del personal civil vinculado al sector defensa, así como el origen profesional o común de la lesión o enfermedad en el régimen especial.

En cambio, en el Sistema General de Seguridad Social Integral, la determinación y controversia sobre pérdida de capacidad laboral, origen y fecha de estructuración de la invalidez se rige, entre otras normas, por el Decreto 1352 de 2013 y el Decreto 1507 de 2014, que asignan competencia a las entidades de primera oportunidad (ARL, EPS, fondo de pensiones, aseguradoras) y, en caso de inconformidad, a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

La jurisprudencia del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional ha

reiterado que:

- En materia de Fuerza Pública, la competencia para establecer la disminución de la capacidad psicofísica corresponde primariamente a las autoridades médico-laborales militares y de policía (Junta y Tribunal), en el marco del régimen especial, sin perjuicio del control constitucional y contencioso administrativo cuando se afecta el goce efectivo de derechos fundamentales o prestacionales, de conformidad con la Sentencia T-249/21 de la Corte Constitucional.

- En el régimen general, la calificación de pérdida de capacidad laboral se rige por los criterios, tablas y procedimientos establecidos en el Decreto 1507 de 2014, aplicados por las entidades del Sistema General y las Juntas de Calificación, y conforme a lo dispuesto en la Sentencia C-425 de 2005.

Dado que se trata de regímenes normativos y técnicos distintos, con tablas, factores de calificación, umbrales prestacionales y competencias diferenciadas, no existe una equivalencia automática ni una homologación directa entre los dictámenes del Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía y los dictámenes expedidos por las Juntas de Calificación de Invalidez del régimen general.

Por lo anterior, frente a su segunda pregunta, la posición técnica que se estima ajustada al marco normativo es:

- Las Pérdidas de Capacidad Laboral establecidas por el Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía tienen plena fuerza jurídica y técnica dentro del régimen especial de la Fuerza Pública, para efectos de las prestaciones allí reguladas (indemnización, pensión de invalidez, retiro del servicio, etc.

- No tienen la misma equivalencia jurídica y técnica que los dictámenes de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez dentro del Sistema General de Seguridad Social; se trata de regímenes autónomos, de carácter especial y exceptuado, que no prevén una norma de homologación automática de porcentajes.

- Si la persona se encuentra actualmente vinculada como servidora pública de un ministerio del orden nacional y requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral para efectos del régimen general (pensión, prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales u otras), deberá surtir el procedimiento ordinario correspondiente ante la EPS, la ARL o el fondo de pensiones, con la posibilidad de que se remita el caso a las Juntas de Calificación de Invalidez en caso de inconformidad, de conformidad con el Decreto 1352 de 2013 y el Decreto 1507 de 2014.

3. Rol del concepto médico ocupacional en el SG-SST

En lo que respecta a la gestión de riesgos laborales y a la adopción de recomendaciones y restricciones, es pertinente distinguir entre:

- La calificación de pérdida de capacidad laboral e invalidez (competencia de las entidades del Sistema General de Seguridad Social y de las Juntas de Calificación, o del Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía en el régimen especial).

- El concepto médico ocupacional, emitido generalmente por médicos especialistas en salud ocupacional o medicina del trabajo de la IPS ocupacional, que orienta las decisiones de adecuación del puesto, reubicación o ajustes razonables, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La normativa del SG-SST (Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, y Resolución 0312 de 2019) establece que el empleador tiene la obligación de identificar peligros, valorar riesgos y adoptar medidas de intervención, dentro de las cuales se incluyen recomendaciones y restricciones derivadas de la evaluación médica ocupacional.

En ese sentido, desde el punto de vista técnico y jurídico es válido afirmar que, para efectos de la gestión interna de condiciones de trabajo y de la adopción de ajustes razonables, el concepto médico ocupacional emitido por la IPS contratada constituye la referencia técnica principal que debe orientar las decisiones del empleador, sin que el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo asuma funciones de diagnóstico o tratamiento clínico que exceden su competencia.

Esto supone que:

- El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo puede y debe utilizar los conceptos médicos ocupacionales como base para proponer y documentar las medidas de intervención (recomendaciones, restricciones, reubicaciones, teletrabajo, ayudas técnicas, etc.).

- No está llamado a reinterpretar o modificar el contenido clínico de esos conceptos, sino a operativizarlos dentro de la organización del trabajo, documentando el análisis de riesgo residual y las medidas adoptadas en el marco del SG-SST.

Por lo tanto, frente a su tercera pregunta, es jurídicamente procedente sostener que el concepto médico ocupacional constituye la referencia técnica para la implementación de recomendaciones, restricciones o ajustes razonables, en armonía con la normativa del SG-SST, sin perjuicio de las competencias propias de las entidades del Sistema General de Seguridad Social para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y la certificación de discapacidad.

4. Modificación de modalidades de teletrabajo y condiciones de prestación del servicio.

En materia de organización del trabajo, incluido el teletrabajo o trabajo en casa y demás modalidades de trabajo remoto, la entidad empleadora conserva la facultad de dirección y organización del servicio, conforme a los

principios de razonabilidad y proporcionalidad, siempre que respete los derechos laborales, las garantías en materia de salud y seguridad en el trabajo y los principios de no discriminación e inclusión laboral de las personas con discapacidad o con restricciones médicas.

Bajo ese marco, y teniendo en cuenta la normativa sobre teletrabajo, trabajo en casa y modalidades similares, así como las obligaciones del empleador en materia de SG-SST y de ajustes razonables (Ley 1618 de 2013 y normas concordantes), es jurídicamente procedente que la administración modifique las modalidades de teletrabajo o las condiciones de prestación del servicio cuando:

- La modificación obedezca a lineamientos institucionales generales debidamente adoptados.

- Se garantice el cumplimiento de las recomendaciones y restricciones establecidas en la evaluación médica ocupacional.

- Se adopten, cuando haya lugar, ajustes razonables que eviten un trato discriminatorio hacia la persona con limitaciones o condiciones de salud particulares, muy en coherencia con lo dispuesto en la Sentencia T-368/24 por la Corte Constitucional.

En consecuencia, frente a su cuarta pregunta, la entidad puede introducir ajustes en la modalidad de teletrabajo o en la organización del servicio, siempre que dichas decisiones se fundamenten en criterios de servicio, se articulen con el SG-SST y respeten las recomendaciones médicas ocupacionales vigentes, documentando debidamente las razones y los ajustes implementados.

Finalmente, se insiste en que el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por el Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía conserva plena validez en el ámbito del régimen especial de Fuerza Pública, y puede servir como antecedente clínico relevante tanto para la valoración médica ocupacional como, en su caso, para un eventual proceso de certificación de discapacidad, sin que sustituya los procedimientos propios del Sistema General de Seguridad Social ni del sistema de certificación de discapacidad.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), por lo cual no es de obligatorio cumplimiento o ejecución, pues no tiene carácter vinculante, no crea derechos ni impone obligaciones y no sustituye las decisiones que, en ejercicio de sus competencias, adopten las autoridades judiciales o administrativas.

Con lo anteriormente manifestado damos respuesta integral a los interrogantes planteados en la comunicación de la referencia, dentro del ámbito de competencia que la ley le asigna al Ministerio del Trabajo, seguros de haber atendido de forma clara, precisa, congruente, oportuna y de fondo, lo solicitado por Usted.

Trabajo

Con nuestro acostumbrado respeto,

NADIA VIVIANA MORENO CORRALES
Coordinadora Grupo de Medicina Laboral
Dirección de Riesgos Laborales

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Pedro Emilio Jaimes Delgado	Contratista Grupo de Medicina Laboral	
Revisado por:	Nadia Viviana Moreno Corrales	Coordinadora del Grupo de Medicina Laboral	
Aprobado por:	Nadia Viviana Moreno Corrales	Coordinadora del Grupo de Medicina Laboral	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			