



Función Pública

## Concepto 092161 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000092161\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000092161

Fecha: 05/03/2020 12:09:49 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Posesión. RAD. 20202060043172 del 31 de enero de 2020.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si puede aplazar por lo menos dos años para posesionarse en el cargo comisaria de familia, donde ocupó el primer puesto en el concurso de méritos o puede solicitar una licencia no remunerada en la personería para entrar a realizar el periodo de prueba en la comisaria y después de superado solicitar una licencia por tres años, toda vez que se encuentra electa como personera para el periodo 2020 - 2024, me permito manifestarle lo siguiente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la ley 1960 de 2019, la lista de elegibles se debe utilizar para cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posteridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, al regular lo relacionado con el orden de utilización de la lista elegibles para los empleos de carrera que han sido objeto del concurso, señala:

*«ARTÍCULO 2.2.6.21. Envío de lista de elegibles en firme. En firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles.»* (Subrayado nuestro)

De conformidad con lo dispuesto en la norma citada, una vez en firme la lista de elegibles, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá enviarla a la entidad donde se realizó el concurso para que en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto de concurso, el cual deberá hacerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su envío. Adicionalmente, durante su vigencia, con dichas listas se podrán proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posteridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

De otra parte, referente a la posesión, el Decreto 1083 de 2015, señala:

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

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

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

ARTÍCULO 2.2.5.1.10 *Eventos en los cuales no puede darse posesión. No podrá darse posesión cuando: [...]*

5. *Se hayan vencido los términos señalados en el presente decreto para la aceptación del nombramiento o para tomar posesión. [...]*

ARTÍCULO 2.2.5.1.12 *Derogatoria del nombramiento. La autoridad nominadora deberá derogar el nombramiento, cuando:*

1. *La persona designada no manifiesta la aceptación del nombramiento, no acepta, o no toma posesión del empleo dentro de los plazos señalados en la Constitución, la ley o el presente Título. [...]*»

Conforme a la normativa anterior, se podrá prorrogar el término de posesión de la persona que ha sido designada para ocupar un empleo público, cuando a juicio de la entidad nominadora exista causa justificada, dicho plazo no podrá exceder de 90 días hábiles

No obstante, una vez concedida la prórroga para tomar posesión del empleo, la norma no contempla la posibilidad de otorgar una nueva, por lo que en criterio de esta Dirección Jurídica no existe fundamento legal para otorgar una nueva prórroga para tomar posesión de un empleo.

En consecuencia, se considera que no podrá darse posesión en el evento que se hayan vencido los términos anteriormente señalados.

Adicionalmente, frente a los requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo, el citado Decreto 1083 de 2015, para ejercer un empleo, son:

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

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

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

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

4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión.»

En este orden de ideas para ejercer un empleo se requiere dar cumplimiento a todos los requisitos que se indican en la norma antes citada.

En consecuencia, en el evento que la persona no se poseione dentro de los términos establecidos para el efecto, procederá la derogatoria del nombramiento, en cuyo caso la entidad podrá proveer el empleo teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, modificada por la ley 1960 de 2019.

Ahora bien, su vez, el Decreto 1083 ibidem, establece:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.3 Licencia. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

(...)

#### 1.2. Ordinaria.

ARTÍCULO 2.2.5.5.5 Licencia ordinaria. La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

La solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito al nominador, y acompañarse de los documentos que la justifiquen, cuando se requiera.

Cuando la solicitud de ésta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el nominador decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La licencia ordinaria una vez concedida no es revocable por la autoridad que la confiere, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador.

ARTÍCULO 2.2.5.5.7 Cómputo y remuneración del tiempo de servicio en licencias no remuneradas. El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo»

De otra parte, debe resaltar que el numeral 6º del artículo 33 de la ley 734 de 2002, consagra como uno de los derechos de todo servidor público, obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.

Conforme a la normativa citada, la licencia ordinaria es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un empleado público (De carrera, provisional o de libre nombramiento y remoción) por solicitud propia, que no rompe el vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término, razón por la cual también se le conoce como licencia no remunerada; tal y como queda establecido, los empleados tienen derecho a licencia ordinaria durante 60 días al año, la cual puede ser prorrogada por otros 30 días hábiles más, si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente.

En este orden de ideas, acudiendo a la figura de la licencia ordinaria, el término máximo durante el cual un empleado puede ausentarse de su trabajo sin ver afectada su situación laboral, es de noventa días hábiles al año y, por lo tanto, se considera que no es procedente solicitar la licencia ordinaria por el término de tres años.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:25:57*