



Concepto 32601 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000032601

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000032601

Fecha: 06-02-2019 02:52 pm

Bogotá D.C.,

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Posesión en empleo de carrera como resultado de concurso de mérito, de empleada en licencia de maternidad. RAD.: 20189000354912 del 28-12-18.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita que se le informe el procedimiento que debe seguir para ser nombrada en un empleo de carrera, una vez finalice su estabilidad reforzada por su condición de embarazada, y se prorrogue la aceptación o posesión en dicho cargo una vez terminada la licencia de maternidad, en aras de hacer efectivos la garantía constitucional de la protección al interés superior del niño y a la gestante en estado de gravidez, ambos sujetos de especial amparo constitucional, me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública", señala:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.5. *Efectos fiscales de la posesión.* Prohíbese la provisión de empleos con efectos fiscales anteriores a la posesión."

"ARTÍCULO 2.2.5.5.6. *Comunicación de la designación.* Toda designación debe ser comunicada por escrito con indicación del término para manifestar si se acepta, que no podrá ser superior a diez (10) días, contados a partir de la fecha de la comunicación. La persona designada deberá manifestar por escrito su aceptación o rechazo, dentro del término señalado en la comunicación."

(...)

"ARTÍCULO 2.2.5.7.1. *Término para la posesión.* Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aceptación de un empleo, la persona designada deberá tomar posesión.

Este término podrá prorrogarse si la persona nombrada no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días y deberá constar por escrito."

De otra parte la Ley 4ª de 1913, al regular lo relacionado con el concepto de días hábiles señaló:

“ARTICULO 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.

De acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, la persona designada en un empleo público, una vez informada de la designación mediante comunicación escrita, tiene el término que otorgue la administración para manifestar si acepta, el cual no podrá ser superior a diez (10) días, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aceptación deberá tomar posesión del respectivo cargo, término este que podrá ser prorrogado si la persona designada no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días y deberá constar por escrito.

Ahora bien, en los términos del artículo 62 de la Ley 4ª de 1913, en los plazos de días que señalen las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario.

Ahora bien, es pertinente tener en cuenta que si en el presente caso se trata de una mujer trabajadora, la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", consagra en su artículo 1º modificadorio del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, una licencia en la época del parto e incentivo para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, que le da derecho a disfrutar de dieciocho (18) semanas remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, el cual es irrenunciable de acuerdo con lo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política.

La mencionada ley en su artículo 2º modificadorio del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa; y que se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

De tal forma, que si la trabajadora que se encuentra en licencia de maternidad está vinculada en la misma entidad, a la cual pertenece el cargo de carrera para el cual concursó y quedó en la lista de elegibles con derecho a ser nombrada en período de prueba, la entidad deberá tener en cuenta la situación administrativa en que se encuentra la empleada para efectuar dicho nombramiento y para la respectiva posesión; y en lo posible esperar que la empleada se reintegre al servicio activo, una vez concluya el término de la licencia de maternidad.

En todo caso, se considera que la licencia de maternidad constituye causa justificada para conceder la prórroga del término para la posesión, teniendo en cuenta que dicha situación administrativa, tiene como propósito la adecuada atención y cuidado del recién nacido, por parte de la trabajadora gestante.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del CPACA.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Pedro P. Hernández V / Jose F. Ceballos A.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:31:07