



Función Pública

Concepto 243571 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000243571

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000243571

Fecha: 12/06/2020 05:56:09 p.m.

Bogotá D. C

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.JORNADA LABORAL INSPECTOR DE POLICIA. RAD. 20202060184082 del 13 de mayo de 2020.

Me refiero a su comunicación por medio de la cual, consulta una serie de elementos con relación al cumplimiento de una sentencia judicial en la que se lo ordenó al Municipio prestar de manera continua y permanente los servicios de la Comisaría de Familia, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre el Cumplimiento de Sentencias Judiciales

Sobre el cumplimiento de Providencias Judiciales del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 302. Ejecutoria. Las providencias proferidas en audiencia adquieren ejecutoria una vez notificadas, cuando no sean impugnadas o no admitan recursos. No obstante, cuando se pida aclaración o complementación de una providencia, solo quedará ejecutoriada una vez resuelta la solicitud (...)”.

Conforme con las anteriores disposiciones, es claro que las providencias judiciales debidamente ejecutoriadas son de obligatorio cumplimiento, con sujeción estricta a sus términos y condiciones.

De tal manera que las entidades condenadas deben realizar todas las acciones necesarias para dar cumplimiento a las sentencias emitidas por los distintos Despachos Judiciales, dentro de los términos legalmente establecidos y con sujeción a las condiciones señaladas en los respectivos fallos judiciales, lo cual es aplicable al caso materia de consulta.

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que la entidad respectiva tiene la obligación de dar cumplimiento a la providencia judicial, en los términos que la autoridad judicial la haya impartido.

De otra parte, este Departamento no es competente para efectuar el control de legalidad de los actos o actuaciones administrativos. Conforme los artículos 135 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, ya que este es competencia de la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Por lo tanto, la Alcaldía de Charta, Santander, deberá dar cumplimiento al auto que decretó las medidas cautelares, una vez se encuentre ejecutoriada.

Sobre el reconocimiento de horas extras del Inspector de Policía

Ahora bien, sobre la jornada laboral del Inspector de Policía de conformidad con lo expresado De una parte, la Ley 1801 de 2016, por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia, establece:

“ARTÍCULO 206. ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES DE POLICÍA RURALES, URBANOS Y CORREGIDORES. Les corresponde la aplicación de las siguientes medidas:

(...)

PARÁGRAFO 2o. Cada alcaldía tendrá el número de inspectores de Policía que el alcalde considere necesario, para una rápida y cumplida prestación de la función de Policía en el municipio.

Habrán inspecciones de Policía permanentes durante veinticuatro (24) horas en las ciudades capitales de departamento, en los distritos, y en los municipios que tengan una población superior a los cien mil habitantes.

PARÁGRAFO 3o. Para los efectos previstos en los artículos 18 y 19 del Decreto 785 de 2005, la formación profesional para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial, 1ª Categoría y 2ª Categoría, será únicamente la de abogado, y la formación técnica para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría e Inspector de Policía Rural requerirá la terminación y aprobación de los estudios de la carrera de derecho.” (subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que cada alcaldía, tendrá en número de inspectores de policía que se consideren necesarios, para garantizar la prestación de servicios 24 horas, es decir, con esta disposición también se busca que los derechos de los funcionarios que desempeñan el cargo de inspector de policía no sean menoscabados por garantizar una rápida y cumplida prestación de la función de Policía en el respectivo municipio.

Por lo tanto, en ese sentido será la administración quien asegure que el servicio se preste de conformidad con la norma, pero respetando los derechos correspondientes al ejercicio del cargo de inspector de policía.

Ahora bien, para resolver si interrogante, será necesario hacer referencia a lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia C-1063 del 16 de agosto de 2000, donde se unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerarse en dicha sentencia que el Decreto 1042 de 1978 es aplicable a los empleados públicos del orden territorial, es decir, la jornada laboral, será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

De acuerdo con lo anterior, en caso de en virtud de la relación el funcionario realice trabajo suplementario o de horas extras, adicional a la jornada ordinaria de trabajo, el mismo se autorizará y remunerará teniendo en cuenta los requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978, como son:

1. Deben existir razones especiales del servicio.
2. El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien este hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
3. El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
4. En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
5. Sólo se puede autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. (Decretos salariales dictados anualmente.)
6. En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.
7. Para los empleados públicos que desempeñen el cargo de conductor mecánico, de acuerdo con el parágrafo 2° del artículo 14 del citado Decreto, se podrán reconocer hasta cien (100) horas extras mensuales.

Por su parte la Ley 1098 de 2006, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”, respecto a los horarios de las Comisarías de Familia, dispone:

“ARTÍCULO 83. Comisarías de familia. Reglamentado por el Decreto Nacional 4840 de 2007. Son entidades distritales o municipales o intermunicipales de carácter administrativo e interdisciplinario, que forman parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya misión es prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los miembros de la familia conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar y las demás establecidas por la ley.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar como entidad coordinadora del Sistema Nacional de Bienestar Familiar será el encargado de dictar la línea técnica a las Comisarías de Familia en todo el país.

ARTÍCULO 84. Creación, composición y reglamentación. Reglamentado por el Decreto Nacional 4840 de 2007. Todos los municipios contarán al menos con una Comisaría de Familia según la densidad de la población y las necesidades del servicio. Su creación, composición y organización corresponde a los Concejos Municipales.

(...)

ARTÍCULO 86. Funciones del comisario de familia. Reglamentado por el Decreto Nacional 4840 de 2007. Corresponde al comisario de familia:

(...)

ARTÍCULO 87. Atención permanente. Reglamentado por el Decreto Nacional 4840 de 2007. Los horarios de atención de las Defensorías de Familia y Comisarías de Familia serán permanentes y continuos, a fin de asegurar a los niños, las niñas y los adolescentes la protección y restablecimiento de sus derechos. El Estado deberá desarrollar todos los mecanismos que se requieran para dar cumplimiento a esta disposición”. (Subrayado fuera de texto)

Así mismo, sobre el reconocimiento de horas extras el Decreto 304 de 2020, estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 14. Horas extras, dominicales y festivos. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

Los Secretarios Ejecutivos del despacho de los Ministros, Viceministros, Directores y Subdirectores de Departamento Administrativo y los Secretarios Ejecutivos de Grado 20 en adelante que desempeñen sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, Secretarías Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrán derecho a devengar horas extras, dominicales y días festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios, a los que se refiere el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1. Los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en los niveles asistencial, técnico y profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario.

PARÁGRAFO 2. El límite para el pago de horas extras mensuales a los empleados públicos que desempeñen el cargo de conductor mecánico en las entidades a que se refiere el presente título, será de cien (100) horas extras mensuales.

En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

Así las cosas, para el caso concreto, de acuerdo con lo establecido en la ley 1098 de 2006, los horarios de atención de las Defensorías de Familia y Comisarías de Familia, serán permanentes y continuos, con el fin de asegurar la protección y restablecimiento de derechos a los niños, niñas y adolescentes.

De tal manera que no existe disposición que permita el reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extras a empleados públicos del nivel profesional, como es el caso del cargo de comisario de familia.

Sobre la prestación de servicio en época de COVID

Con relación a la prestación del servicio durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio, el artículo 15 del Decreto 491 establece lo siguiente:

ARTÍCULO 15. *Prestación de servicios durante el período de aislamiento preventivo obligatorio. Durante el período de aislamiento preventivo obligatorio las autoridades dispondrán las medidas necesarias para que los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

En ningún momento la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica y la declaratoria de Emergencia Sanitaria, así como las medidas que se adopten en desarrollo de las mismas, podrán suspender la remuneración mensual o los honorarios a los que tienen derecho los servidores públicos o docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior pública, respectivamente.

PARÁGRAFO. *Cuando las funciones que desempeña un servidor público, un docente ocasional o de hora cátedra no puedan desarrollarse mediante el trabajo en casa, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan.*

De acuerdo con lo anterior, las entidades públicas establecerán medidas para que en el transcurso de la emergencia se implementen medidas para que los empleados públicos cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa a través del uso de las herramientas de la tecnología de la información. Así mismo, cuando dichas funciones no puedan realizarse bajo esta modalidad, de manera excepcional los servidores podrán ejecutar actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan

En caso de que las autoridades no cuenten con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos anteriormente señalados, las autoridades pueden prestar el servicio de manera presencial, teniendo en cuenta las medidas y los protocolos de salud y bio seguridad recomendados por las autoridades competentes.

Frente al particular, este Departamento ha emitido un documento denominado “abc preguntas frecuentes en aislamiento preventivo obligatorio” en el que se plasman preguntas frecuentes con sus respectivas respuestas, en el que se contempló lo siguiente:

5. *¿Es obligatorio que los servidores y contratistas presten los servicios a través del trabajo en casa?*

Respuesta: El trabajo en casa tiene como propósito proteger la salud de los servidores y contratistas del Estado, y garantizar la prestación del servicio, razón por la cual mientras persista la medida de aislamiento preventivo obligatorio ordenada por el presidente de la República y siempre que no se trate de servicios esenciales que deben prestarse de manera presencial, los trabajadores y contratistas deben continuar prestando sus servicios y desarrollando sus obligaciones desde la casa.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá de acuerdo con las medidas que adopte el Gobierno nacional mientras persista la Emergencia Sanitaria.

Es de anotar que los servidores públicos tienen el deber de “cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.

De igual forma en el caso de que las funciones de dichos empleados no puedan realizarse bajo esta modalidad, de manera excepcional, los servidores podrán ejecutar actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo.

De acuerdo con lo anterior, se observa que, con ocasión a la pandemia, por regla general las entidades deberán establecer el trabajo de manera remota a través del uso de las tecnologías de la información. Sin embargo, en el evento que no cuenten con las herramientas para ello, podrán realizar sus funciones de manera presencial, bajo el estricto seguimiento de los protocolos de seguridad que ha señalado el Ministerio de Salud y Protección Social.

Así las cosas, es procedente que en el evento de que los empleados públicos presten sus funciones de manera presencial, siempre y cuando la entidad no cuente con las herramientas necesarias para el trabajo remoto y bajo el seguimiento de los protocolos de seguridad señalados por las autoridades.

Sobre la Asignación de funciones de Comisario de Familia Un Inspector de policía.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

EL ARTÍCULO 122 de la Constitución Política, establece:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.” (Subrayado fuera de texto)

A su vez, la 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, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 19.- El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.52. Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.”

Así mismo, sobre el tema de la asignación de funciones, la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996, expresó:

“Cuando el artículo 122 de la Constitución Nacional exige fijar las funciones de los empleos públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al Manual General de Funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad. “

“Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, son fijadas por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que, dicho sea de paso, no puede violar

normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes. (...) Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo."

De acuerdo con lo anterior, se tiene que la figura de asignación de funciones no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

No es procedente utilizar esta función para asignar "todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo" diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un "cargo por su denominación específica", bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del "encargo". (Subrayado fuera de texto)

Igualmente, este Departamento Administrativo, expidió la Circular Externa No. 100 - 11 - 14, del 26 de noviembre de 2014, mediante la cual traza instrucciones sobre asignación de funciones, expresando lo siguiente:

"Conforme al artículo 122 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y demás normas que la reglamentan o desarrollan, el empleo público es reglado, lo que implica que los empleos deben estar determinados en la planta de personal y sus funciones señaladas en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

Los citados manuales deben elaborarse en el marco general que para las instituciones de la Rama Ejecutiva del orden nacional está contemplado en el Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto Reglamentario 1785 de 2014 y para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial en el Decreto Ley 785 de 2005 y en la norma de competencias que rige para los dos niveles, establecido en el Decreto 2539 del mismo año.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que las funciones asignadas a cada empleo en el manual, deben corresponder a la naturaleza del mismo, al igual que aquellas funciones adicionales que se les asignen por parte de la autoridad competente. Lo anterior con el fin de no desvirtuar la naturaleza del empleo.

En consecuencia, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de superior jerárquico a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa."

De acuerdo con los términos de la normativa y jurisprudencia transcrita, cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza; es decir, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan, y dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, teniendo en cuenta las competencias y el perfil requerido, sin que se desnaturalice la finalidad para la cual éstos fueron creados.

Contrario sensu, la Ley 1098 de 2006, artículo 80, al establecer los requisitos del cargo de Comisario de Familia señala:

"ARTÍCULO 85. CALIDADES PARA SER COMISARIO DE FAMILIA. Para ser comisario de Familia se requieren las mismas calidades que para ser Defensor de Familia."

A su vez, las cualidades para ser Defensor de Familia se encuentran consagradas en la misma ley, así:

“ARTÍCULO 80. CALIDADES PARA SER DEFENSOR DE FAMILIA. Para ser Defensor de Familia se requieren las siguientes calidades:

1. Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente.

2. No tener antecedentes penales ni disciplinarios.

3. Acreditar título de posgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.” (El anterior artículo fue declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C.149-09 de 11 de marzo de 2009, Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, 'siempre que se entienda que para el cumplimiento del requisito se pueden acreditar también otros títulos de postgrado que resulten afines con los citados y que guarden relación directa, clara e inequívoca con las funciones asignadas al defensor de familia, conforme a los artículos 81 y 82 de la misma ley).

Para el caso concreto, será necesario advertir que el cargo de Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría e Inspector de Policía Rural, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto-ley 785 de 2005, pertenecen al Nivel Técnico Código 303 y 306 respectivamente, y conforme a lo dispuesto en el párrafo 3º del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016 o Código de Policía y Convivencia, la formación técnica para el desempeño de los citados cargos requerirá de la terminación y aprobación de los estudios de la carrera de derecho.

Así mismo, se puede establecer de lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto-ley 785 de 2005, en concordancia con lo regulado en el artículo 80 y 85 de la Ley 1098 de 2006, que este cargo pertenece al Nivel Profesional Código 202, para el ejercicio de dicho cargo se requiere ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente, acreditar título de posgrado en derecho de Familia y los demás requisitos del artículo 80 de la Ley 1098 de 2006 transcrito anteriormente.

Se puede evidenciar, que para el ejercicio de los cargos de Inspector de Policía de 3ª a 6ª Categoría e Inspector de Policía Rural, se requiere requisitos menos exigentes que para el desempeño del cargo de Comisario de Familia; lo que indica que por pertenecer los primeros al Nivel Técnico y el segundo al Nivel Profesional, son de distinta Categoría y en consecuencia, no será procedente que se asignen las funciones del cargo de Comisario de Familia a un Inspector de Policía de municipios de 3ª a 6ª Categoría o a un Inspector de Policía Rural, y viceversa.

Además, para que proceda la asignación de funciones se requiere que la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, caso en el cual el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza; y solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de superior jerarquía a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, no procede la asignación de funciones del cargo de Comisario de Familia en cabeza del titular de un cargo de Inspector de Policía de un Municipio de Sexta Categoría, por tratarse de empleos de categorías distintas, y por cuanto al renunciar el titular del cargo de Comisario de Familia existe vacancia definitiva del empleo y lo que procedería sería el encargo con un empleado de carrera y de no ser posible, por no existir empleado de carrera que cumpla con los requisitos, procederá el nombramiento provisional.

Así mismo, si requiere mayor información sobre los Decretos expedidos por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia económica, social y ecológica, como los conceptos expedidos en este tema; los expedidos sobre las normas de administración de los empleados del sector público; y las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los Funcionarios Públicos, 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: Carlos Platín

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:14:03