



Función Pública

Concepto 549771 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000549771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000549771

Fecha: 11/11/2020 11:13:49 a.m.

Bogotá D. C.,

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Terminación de comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, y calificación del origen de la enfermedad y de la capacidad laboral. RAD.: 20209000538192 del 08-11-2020.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si puede el empleador terminarle la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, en forma unilateral y anticipada, es decir antes de cumplir el término de la misma, y estando pendiente de calificación de una enfermedad del empleado; si en este caso se presenta una desmejora de las condiciones laborales por la condición de salud, por diagnóstico de síndrome del túnel de Carpo; si el empleado goza de algún tipo de protección mientras queda en firme la calificación de origen y califican el porcentaje de pérdida; y qué obligaciones tiene el empleador con el empleado por la enfermedad.

Sobre el tema me permito manifestarle lo siguiente:

1.- Respecto de la consulta si puede el empleador terminarle la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, en forma unilateral y anticipada, es decir antes de cumplir el término de la misma, y estando pendiente de calificación una enfermedad del empleado, se precisa que al respecto 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.", establece:

ARTÍCULO 26. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

De acuerdo con el texto de la norma transcrita, la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción procede en los siguientes casos:

Por haber finalizado el término por el cual se otorgó la comisión o el de su prórroga, el cual no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado el empleado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción.

Cuando sea retirado del cargo de libre nombramiento y remoción antes del vencimiento del término de la comisión.

Ahora bien, la licencia por enfermedad constituye una situación administrativa que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, cuando el empleado está en licencia el empleo queda vacante temporalmente, y durante el término de la licencia por enfermedad general o profesional y riesgos laborales, aunque el empleado conserva su vincula laboral, se suspende la relación laboral por estar incapacitado, y de acuerdo con el artículo 2.2.5.5.13 ibidem, el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente; y a partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de seguridad social.

En consecuencia, en el evento que la entidad decida dar por terminada la comisión otorgada al empleado de carrera administrativa para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, estando en licencia por enfermedad, por presentarse alguna de las causales de terminación indicadas anteriormente, la comunicación de dicha decisión al respectivo empleado para lo pertinente, podrá hacerse efectiva una el empleado se incorpore al servicio por la finalización de la respectiva licencia.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, será procedente dar por terminada la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción al empleado que se encuentra en licencia por enfermedad, por presentarse alguna de las causales de terminación indicadas anteriormente, caso en el cual la comunicación de dicha decisión al respectivo empleado para lo pertinente, podrá hacerse efectiva una vez que el empleado se incorpore al servicio por la finalización de la licencia por enfermedad.

2.- En cuanto a la consulta si con la terminación de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción estando el empleado en licencia por enfermedad, se presenta una desmejora de las condiciones laborales por la situación de salud, por diagnóstico de síndrome del túnel de Carpo, se precisa que la comisión que se otorga al empleado de carrera para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, constituye una situación administrativa, que es procedente dar por terminada por las causales consagradas legalmente, razón por la cual, en criterio de esta Dirección Jurídica, al darse por terminada no da lugar a un desmejoramiento laboral.

3.- Respecto a la consulta si el empleado goza de algún tipo de protección mientras queda en firme la calificación del origen de la enfermedad y la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, se precisa que de acuerdo con el artículo 2.2.5.5.13 del Decreto 1083 de 2015, en este caso, el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente; y a partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de seguridad social en salud.

4.- En cuanto a la consulta sobre qué obligaciones tiene el empleador con el empleado por la enfermedad, se precisa que la única obligación es cumplir con los aportes a la seguridad social en la parte que le corresponde, así como expedir constancia o certificación laboral en caso de ser solicitada por el interesado.

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 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: José F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:36:13