



Función Pública

Concepto 032001 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000032001

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000032001

Fecha: 28/01/2021 05:57:19 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Secretario de despacho municipal para ser encargado como comisario de familia. RAD.: 20219000007652 del 6 de enero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual consulta si es viable que un secretario de gobierno, sin especialización, pueda asumir el cargo de comisario de familia, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Respecto de la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa, el Artículo 24 de 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:

“ARTÍCULO 24. Encargo. Modificado por art. 1, Ley 1960 de 2019. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este Artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique." (Subrayado nuestra)

Sobre el encargo, el Decreto 1083 de 2015¹, señala:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. (...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera."

Respecto de las vacancias temporales, el precitado Decreto dispone:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera."

Analizadas las normas que anteceden, se infiere que el encargo procede cuando se produce una vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, bajo las condiciones fijadas en esa norma. Se precisa que la vacancia temporal se configura únicamente en las situaciones expresamente señaladas en la disposición transcrita.

De otro lado, se advierte que el Decreto 1083 de 2015, establece respecto de la verificación de requisitos para tomar posesión en un empleo:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.5. Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

PARÁGRAFO 1°. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2°. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos. (...).” (Subrayado nuestro)

“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 posee y el posesionado. (...).”

“ARTÍCULO 2.2.5.7.6. Responsabilidad del jefe de personal. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades deberán verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño del empleo. (...).”

Con base en lo señalado en precedencia, el jefe de personal o quien haga sus veces en la entidad, deberá verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño de empleo, para que el servidor pueda tomar posesión en el cargo.

Ahora bien, en el caso de los Comisarios de Familia, el Artículo 85 de la Ley 1098 de 2006, señala que, para ejercer dicho empleo, se requieren las mismas calidades del Defensor de Familia, las cuales se encuentran previstas en el Artículo 80 de la mencionada ley:

“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 postgrado 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.”

De acuerdo con la disposición transcrita, para ser comisario de familia debe ser abogado en ejercicio, tarjeta profesional vigente, no tener antecedentes y acreditar título de postgrado 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.

Así las cosas, se infiere que corresponderá a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo, para lo cual quien sea nombrado deberá cumplir con los requisitos previstos en el manual de funciones de la entidad para su ejercicio, por lo que el empleado al cual se pretende encargar del cargo de Comisario de Familia deberá reunir los requisitos señalados en la Ley 1098 de 2006.

Ahora bien, debe precisarse que el empleo de Comisario de Familia es un cargo de carrera administrativa, de acuerdo con lo dispuesto en el literal a) del numeral 1) del Artículo 3 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo señalado en el Artículo 13 de la Ley 575 de 2000, por lo que, ante una vacancia temporal o definitiva del mismo, se debe encargar a un empleado con derechos de carrera que desempeñe el empleo inmediatamente inferior. Por consiguiente, esta Dirección Jurídica precisa que en un empleo de carrera administrativa no es procedente encargar a quien presta sus servicios en un cargo del nivel directivo, clasificado como de libre nombramiento y remoción, como es el de secretario de despacho. (Ver Lit. a) del numeral 2, Art. 5, Ley 909 de 2004)

En consecuencia, si en el caso bajo análisis no existen dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar un nombramiento provisional, de manera excepcional.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado.

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:22:16