



Función Pública

Concepto 59111 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000059111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000059111

Fecha: 27-02-2019 11:05 am

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Posibilidad de encargar a provisional durante licencia de maternidad de empleada de libre nombramiento y remoción. Radicación No. 20199000043632 del 6 de febrero de 2019.

En respuesta a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la posibilidad de encargar a una empleada provisional durante la licencia de maternidad de la tesorera de la entidad, que ocupa un cargo de libre nombramiento y remoción, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre el particular, es preciso señalar que el Decreto [1083](#) de 2015¹ establece:

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.

En relación con las licencias, el artículo 2.2.5.5.3, ibídem, dispone que una de ellas es la licencia remunerada, entre otras, la de maternidad. En ese sentido, la licencia de maternidad implica una separación transitoria del ejercicio del cargo y genera una vacancia temporal del empleo.

Ahora bien, en caso de vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, para efectos de su provisión, la Ley 909 de 2004², señala:

“ARTÍCULO 24. Encargo. (...)”

Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”. (Subrayas fuera de texto)

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015³, respecto del encargo, establece:

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.

-
El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado. (Subrayado fuera de texto)

ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

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

Con respecto a la figura del encargo, es importante señalar que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-428 de 1997, Magistrados Ponentes: Dres. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero y Vladimiro Naranjo Mesa, señaló lo siguiente:

“... El encargo temporal, es entonces una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del artículo 123 de la Carta Política, que dice: “los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, el encargo se utiliza para designar temporalmente a un servidor que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

De conformidad con las normas que se han dejado transcritas, el encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción, podrá recaer en un empleo que desempeñe un cargo clasificado como de carrera o de libre nombramiento y remoción y, por lo tanto, no es procedente que el mismo recaiga sobre un empleado vinculado mediante nombramiento provisional.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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,

JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Claudia Inés Silva/JFCA

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
2. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
3. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:55:34