



Bogotá, D. C.

Doctora
MARTHA CLEMENCIA DÍAZ TÉLLEZ
Subdirectora de Talento Humano
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA
Ciudad

R
20 JUN. 2016
7:50

CONCEPTO

Referencia	2016IE10578 del 19 de mayo de 2016
Tema	Terminación de vinculo de servidor público provisional
Descriptores	Retiro del servicio de funcionario nombrado provisionalmente en un cargo de carrera/Autorización Oficina de Trabajo.
Problema jurídico	¿Debe la Entidad surtir un trámite adicional para dar por terminado un nombramiento provisional de un funcionario que presenta una enfermedad de origen común o de origen laboral y que se encuentra ocupando una vacante temporal, cuyo titular del empleo con derechos de carrera administrativa se le dio por finalizada la situación administrativa que originó la vacancia y deberá volver a ocupar su cargo?
Fuentes formales	Artículos 13, 53, 54 y 125 de la Constitución Política de Colombia; artículos 25, 27 y 52 de la Ley 909 de 2004; artículos 1º, 5º y 26 de la Ley 361 de 1997; artículo 12 de la Ley 790 de 2002, reglamentado por el Decreto 190 de 2003; parágrafo 2º del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto Único Reglamentario de Función Pública No. 1083 de 2015; artículo 118 del Acuerdo 257 de 2006 reglamentado por el Decreto Distrital 537 de 2006, artículos 1 y 3.

IDENTIFICACIÓN CONSULTA:

Mediante memorando 2016IE10578 del 19 de mayo de 2016, la Subdirectora de Talento Humano, solicitó concepto sobre el trámite que debe seguir la Entidad para dar por terminado un nombramiento provisional de un servidor público que presenta una enfermedad de origen común o de origen laboral y que se encuentra ocupando una vacante temporal, cuyo titular del empleo con derechos de carrera administrativa se le dio por finalizada la situación administrativa que originó la vacancia y deberá volver a ocupar el cargo del cual es titular.

ANTECEDENTES:

Según lo manifestado por la Subdirectora de Talento Humano, la Secretaría Distrital de Hacienda en desarrollo del proceso de provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa a través de la Convocatoria No. 328 de 2015, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil; mientras se expiden las correspondientes listas de elegibles,



2016IE1270301



Código Postal: 0





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

realizó la provisión transitoria de estos empleos mediante encargo con los funcionarios de carrera administrativa.

Agregó que tanto las vacantes en las que no se encontró un servidor público de carrera administrativa que cumpliera requisitos como las vacantes temporales que dejaron los funcionarios encargados, fueron provistas mediante nombramiento provisional.

Informó que algunos servidores públicos de carrera administrativa han manifestado no querer continuar con el encargo o no tuvieron calificación de desempeño en el nivel sobresaliente para poder prorrogar el mismo, generando con ello que deban regresar a su empleo titular y en consecuencia la terminación del nombramiento provisional de la persona que se encuentra desempeñando el empleo transitoriamente.

Afirmó que existe la probabilidad que algunos de los empleos provistos mediante nombramiento provisional se encuentren ocupados por personas que presentan una enfermedad ya sea de origen común o de origen laboral, por lo que se debe tener claridad respecto al procedimiento que debe seguirse en el momento de darse por terminados estos nombramientos provisionales, como consecuencia de la finalización de la situación administrativa del servidor público titular de carrera administrativa.

SUSTENTO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y JURISPRUDENCIAL:

La Dirección Jurídica de la Secretaría Distrital de Hacienda es competente para emitir este concepto jurídico, de conformidad con la función que le fue otorgada, mediante el numeral d) del artículo 69 del Decreto Distrital No. 601 del 22 de diciembre de 2014.

1. CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

La Constitución Política estableció en el inciso 2º del artículo 13 lo siguiente: ***“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.***

Según el artículo 53 de la Carta, el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y





el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

“La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Por su parte, el artículo 54 de la Constitución Política prevé que:

“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

2. **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”*

En su artículo 27 definió la carrera administrativa, de la siguiente manera:

“un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.”

Por su parte, el artículo 25 ibídem estableció:

“Artículo 25. *Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”*

El inciso 2º del artículo 52 de la Ley 909 de 2004, facultó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoviera la adopción de medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que posean discapacidades físicas, auditivas o visuales, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con su condición.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

3. LEY 361 DE 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

Los principios que inspiran la Ley 361 de 1997, según lo establecido en el artículo 1º se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Nacional, que reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

A su turno, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹ dispuso lo siguiente:

"Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

4. ACUERDO DISTRITAL 257 DE 2006 - "Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones".

El artículo 118 del Acuerdo Distrital 257 de 2006, reglamentado por el Decreto 537 de 2006, consagró la protección laboral reforzada a servidoras y servidores públicos distritales, para las madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica, con hijos menores de edad o discapacitados; las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y los servidores públicos a quienes les falte tres (3) años o menos para pensionarse y cumplan los demás requisitos para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez; quienes no podrán ser retirados del servicio.

Por su parte, el artículo 3º del referido Decreto 537 de 2006 estableció que las protecciones laborales reforzadas establecidas en el Acuerdo Distrital N° 257 de 2006

¹ En orden a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, los textos subrayados debieron reemplazarse por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad" y el texto en negrita por la expresión "personas en situación de discapacidad".





aplicarían para los empleados públicos de carrera administrativa y para los empleados públicos con nombramiento provisional.

CONSIDERACIONES:

La carrera administrativa es el mecanismo preferente para el acceso y la gestión de los empleos públicos. Los servidores públicos inscritos en carrera administrativa acceden a estos cargos mediante el concurso de méritos, por lo que su permanencia en el cargo implica mayor estabilidad al haber superado las etapas propias del concurso, lo que impide el retiro del cargo público a partir de criterios meramente discrecionales.

Los servidores públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.²

Pese a la potestad de desvincular a los servidores públicos nombrados en provisionalidad en un cargo de carrera administrativa con observancia de los requisitos propios de la estabilidad relativa o intermedia de que son titulares, en la sentencia de unificación SU-446 de 2011 la Corte Constitucional señaló que deben respetarse los derechos fundamentales de aquellos servidores públicos que están en condición de vulnerabilidad. Sostuvo al respecto:

"Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 -fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008- les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad".

Cuando una persona ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa, y es además sujeto de especial protección constitucional, como por ejemplo, madres o padres cabeza de familia, funcionarios que están próximos a pensionarse o funcionarios que padecen discapacidad física, mental, visual o auditiva, **"concorre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a**

² Corte Constitucional sentencia SU-917 del 16 de noviembre de 2010 - MP. Jorge Iván Palacio Palacio





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa”.³

La Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al resolver la demanda de inconstitucionalidad contra los incisos 1º y 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en su parte resolutoria señaló:

“Primero.- Declarar EXEQUIBLE la expresión “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”, contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.”
(Negrilla fuera de texto).

Dentro de la parte considerativa de la sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido, los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P, arts 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2 º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

³ Sentencia T-186 de 2013 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva).





Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio.(...)” (Negrilla fuera de texto)

Por su parte, la sentencia de constitucionalidad C-744 de 2012 que declaró la inexecutable del artículo 137 del Decreto 019 de 2012⁴ se remitió a la sentencia C-531 de 2000, señalando que la estabilidad laboral reforzada, constituye un derecho constitucional que comporta la garantía de acceder a un empleo, permanecer en él y gozar de estabilidad. Esto sostuvo la Corte en el referido fallo:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una ‘estabilidad laboral reforzada’ que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados...”

En esa decisión se puntualizó que la legislación laboral no puede apartarse de las garantías consagradas para los discapacitados: “Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.” (No está en negrilla en el texto original.)

⁴ “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

En ese fallo, ampliamente citado por su pertinencia, se explicó que si la organización jurídica y política colombiana se dirige a la protección de las personas que presentan una debilidad manifiesta, toda relación laboral debe reflejar también esos contenidos, para así hacer efectivos los principios superiores de dignidad humana, solidaridad, trabajo y estabilidad reforzada.

Se concluyó entonces que el requerimiento de la autorización de Ministerio, previamente al despido o terminación del contrato “debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causal legal de despido y proteger así al trabajador”.

Ahora bien, la protección de la estabilidad laboral reforzada no se circunscribe a los casos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues este tipo de situaciones ha sido objeto de estudio y desarrollo jurisprudencial por las Altas Cortes, entre ellas la Constitucional que en sentencia T-372 de 2012⁵ señaló:

“De los pronunciamientos citados puede extraerse por la Corte que en aquellos casos en donde resulte evidente que el estado de salud físico o mental de un empleado le impide desarrollar sus funciones de manera normal o regular (sujeto de especial protección constitucional), existe a favor del servidor público el amparo a la estabilidad laboral predicable de cualquier tipo de vinculación laboral, éste derecho a permanecer en principio en el cargo se traduce en dos aspectos: i) la adopción de acciones afirmativas que permitan que pueda continuar desempeñándose laboralmente y ii) en el caso en el que existan razones objetivas a la luz de la Constitución que justifiquen el despido, la necesidad de descartar por el empleador que el retiro se dé en razón al estado de salud del empleado.”

“...En cuanto a la necesidad de descartar que el despido no obedeció al estado de salud del empleado, no debe desconocerse lo indicado por esta Corporación en la sentencia C-531 de 2000: “la legislación que favorezca a los discapacitados ‘no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros”. Por tanto, cuando existan razones objetivas que justifiquen el despido de un trabajador discapacitado, mal haría el juez constitucional en obligar la continuidad de la relación laboral. Si bien es claro que existen casos en donde procede el retiro del empleado con

⁵ Sentencia T-372 del 16 de mayo de 2012 - M.P. Jorge Iván Palacio Palacio





discapacidad, la limitación en el ejercicio de la facultad discrecional implica también que llegada esta situación el nominador deberá en todo caso y sin excepción alguna justificar de manera i) suficiente, ii) concreta, iii) cierta y iv) concurrente los motivos que originan el despido, lo cual también se encuentra acorde con el principio de buena fe (art. 83 Superior)."

De esta manera, se observa que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prevé que el despido o la terminación del contrato de una persona requieren autorización del Ministerio del Trabajo, cuando la desvinculación laboral se produce como consecuencia de la situación de discapacidad de la misma. Como se mencionará posteriormente, esta situación de discapacidad ha sido precisa por la jurisprudencia de las cortes nacionales.

Esta autorización de la Oficina del Trabajo se explica en la medida en que corresponde a ésta adelantar un análisis sobre la compatibilidad o incompatibilidad entre la situación de discapacidad y la actividad desarrollada en el marco de una relación laboral o legal reglamentaria.

Esta autorización busca, como ya se ha mencionado, proteger a los trabajadores y servidores públicos, pues es una autoridad administrativa especializada en el asunto y diferente al empleador, la que evalúa, las características funcionales del empleo y de la situación de discapacidad que pueda tener el trabajador o servidor público.

Así, se explica el énfasis de la jurisprudencia constitucional sobre la protección de los trabajadores y servidores públicos, cuya vinculación laboral pretenda terminarse, como consecuencia de la aparente incompatibilidad entre la labor desarrollada y la situación de discapacidad respectiva.

En este sentido, la certeza sobre esta compatibilidad o incompatibilidad, se tendrá con la decisión que tome la Oficina del Trabajo. Si la incompatibilidad existe, autorizará la terminación del vínculo, por parte del empleador. Si la incompatibilidad no existe, no autorizará al empleador para terminar el vínculo laboral respectivo.

La consulta que su Despacho formula no hace referencia a la compatibilidad o incompatibilidad entre el ejercicio de unas determinadas funciones y la situación de discapacidad que pueda tener el servidor público nombrado provisionalmente, aspecto que sí requeriría la autorización de la Oficina del trabajo.

Por el contrario, la situación objetiva que plantea la Subdirección de Talento Humano se refiere a una situación administrativa, propia del sistema de carrera administrativa, regulada por la Ley 909 de 2004.

En efecto, esta situación se concreta en que un servidor público de carrera administrativa es encargado en un cargo de superior jerarquía, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la mencionada Ley 909 de 2004.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

Como consecuencia de este encargo de funciones, se produce un nombramiento provisional en el cargo del cual es titular el servidor público con derechos de carrera administrativa.

En el marco de las normas de carrera administrativa, el servidor público de carrera debe regresar al cargo del cual es titular. Como consecuencia de este regreso, termina la vinculación del servidor público nombrado provisionalmente.

En este orden de ideas, la situación administrativa planteada en la consulta se rige por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y no en lo establecido en la Ley 361 de 1997. En otras palabras, la situación administrativa mencionada no se enmarca en las reglas de protección legal y jurisprudencial, que se derivan de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por otra parte, el Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consulta en materia laboral del Ministerio del Trabajo, en el concepto emitido el 10 de junio de 2016, concluye que sólo aquellos casos en que la situación de discapacidad afecte gravemente la situación del trabajador, manejada dentro de parámetros de razonabilidad, tendría derecho a la estabilidad laboral reforzada y por consiguiente, surgiría la obligación para el empleador de solicitar la autorización del Inspector de Trabajo, a la que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto la discapacidad de una persona, no implica necesariamente la falta de su capacidad para laborar. Esta posición del Ministerio es compartida por esta Dirección, como quiera que la misma, además, se encuentra soportada en fallos emitidos tanto por la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional que son órganos judiciales de cierre.

En estos pronunciamientos jurisprudenciales se enfatiza en que cualquier tipo de incapacidad o discapacidad no habilita la competencia de la Oficina del Trabajo para autorizar la terminación del vínculo laboral, en los términos de la Ley 361 de 1997.

Encuentra también esta Dirección que los pronunciamientos que cita el Ministerio del Trabajo precisan la copiosa jurisprudencia, que se ha referido al asunto materia de la consulta.

En el mismo concepto del Ministerio del Trabajo se cita la sentencia de la Corte Constitucional T-025/11 Expediente T-2838267 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, según la cual en el caso de terminación del vínculo laboral sin la autorización del Inspector de Trabajo, para la procedencia del amparo, debe comprobarse el nexo causal entre el despido y la condición de discapacidad del afectado. En este sentido, con base en los antecedentes relacionados en la consulta que realiza la Subdirección de Talento Humano, se concluye que para el caso en mención, la terminación de los nombramientos provisionales se da por razones legales inherentes el retiro de los servidores públicos en situación de provisionalidad.

Por esta razón se considera que la entidad no está obligada a adelantar ningún trámite adicional para dar por terminado el vínculo con un servidor público provisional, diferente del respectivo acto administrativo.





En estos términos, no está obligada la entidad a tramitar la autorización previa del Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CONCEPTO:

De las consideraciones legales y jurisprudenciales precedentes, procedo a resolver el interrogante planteado en su consulta:

SE CONSULTA:

¿Debe la Entidad surtir un trámite adicional para dar por terminado un nombramiento provisional de un funcionario que presenta una enfermedad de origen común o de origen laboral y que se encuentra ocupando una vacante temporal, cuyo titular del empleo con derechos de carrera administrativa se le dio por finalizada la situación administrativa que originó la vacancia y deberá volver a ocupar su cargo?

RESPUESTA:

Antes de dar por terminado un nombramiento provisional en las condiciones mencionadas en la consulta, la entidad no debe obtener la autorización previa de la autoridad administrativa del trabajo, a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando la discapacidad o condiciones de salud del trabajador, no afectan gravemente la situación del mismo en el desempeño de sus funciones. En este sentido, la Dirección Jurídica comparte el criterio expuesto en el concepto emitido por el Ministerio del Trabajo.

En estos términos, doy respuesta a la consulta de la referencia.

Cordialmente,

LEONARDO ARTURO PAZOS GALINDO
Director Jurídico

Revisó: Manuel Avila Olarte
Proyectó: Clara Inés Díaz *MAO*



