



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000204301

Fecha: 09/12/2015 09:22:07 a.m.

Bogotá D. C.

Señor:

EDWIN ROMERO

E-mail: talentohumano1@dermatologi.gov.co

REF.: EMPLEOS. ¿El empleado nombrado en la modalidad de provisional debe desvincularse por un periodo determinado para poder vincularse nuevamente con la entidad en un empleo de libre nombramiento y remoción? **Rad. 20159000195352** de 23 de octubre de 2015.

Respetado señor:

En atención a la consulta de la referencia, me permito indicarle lo siguiente:

1.- 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", consagra:

"Artículo 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en periodo de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley". (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción debe realizarse un nombramiento ordinario, que puede recaer en una persona que ya se encuentre vinculada a la misma entidad y que esté ocupando un cargo provisional, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos para el desempeño del nuevo empleo.

2.- Con respecto a la renuncia, el artículo 27 del Decreto ley 2400 de 1968 dispone:

"Artículo 27. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

La providencia por medio de la cual se acepta la renuncia deberá determinar la fecha de retiro y el empleado no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. La fecha que se determine para el retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá separarse de su cargo sin incurrir en abandono del empleo.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado.

Cuando el empleado estuviere inscrito en el escalafón, la renuncia del cargo conlleva la renuncia a su situación dentro de la carrera respectiva."

Teniendo en cuenta lo anterior, puede inferirse que la renuncia es un acto unilateral, libre y espontáneo del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la Administración aceptando esa solicitud lo desvincule del empleo que viene ejerciendo.

3.- Con respecto a la inquietud formulada en su consulta, se considera que el servidor público nombrado en la modalidad provisional que sea nombrado y tome posesión de un nuevo cargo de libre nombramiento y remoción, tácitamente está renunciando al cargo que ostentaba.

Como quiera que la renuncia regularmente aceptada es una de las causales legales de retiro de servicio establecidas en el Decreto Ley 2400 de 1968, el artículo 105 del Decreto 1950 de 1973 y 41 de la Ley 909 de 2004, y en el caso planteado la intención del servidor público no es desvincularse del servicio sino del cargo en el cual está nombrado para acceder a otro, esta Dirección considera que no es necesario que presente renuncia irrevocable al cargo inicial.

No obstante lo anterior, si el servidor de su consulta presenta renuncia por escrito, no existe impedimento para que la entidad lo nombre posteriormente en otro empleo, en el que cumpla requisitos, ya sea de mayor o menor jerarquía.

4.- Con respecto a la continuidad en las prestaciones sociales, le manifiesto que el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, define SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD como: *Interrupción o falta de continuidad."*

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende "sin solución de continuidad", cuando la prestación del servicio es continuo, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Por el contrario, no existe continuidad en el servicio o se puede interrumpir en eventos tales como los siguientes:

- Cuando se establece un servicio discontinuo, o sea el que realiza el empleado público bajo una misma relación laboral pero con suspensiones o interrupciones en la labor, autorizadas por la ley, como el caso de licencias, servicio militar y otras situaciones similares, sin que haya terminación del vínculo.

También se pierde la continuidad cuando transcurre un intervalo sin relación laboral y por disposición legal no puede acumularse el tiempo servido entre una y otra entidad o sea existiendo solución de continuidad.

La "no solución de continuidad", se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, y debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

Por consiguiente, se considera que si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin solución de continuidad, no es viable que la entidad le realice la liquidación de prestaciones sociales en el cargo que ocupaba, sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación con el nuevo empleo.

En consecuencia, no es necesario que una persona que se encontraba vinculada a la administración se desvincule por un periodo determinado para poder vincularse nuevamente con la misma entidad, esta vez en un empleo de libre nombramiento y remoción.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Jhoan Vicente Cuadros/MLHM

600.4.8.