

**Función Pública**

Concepto 157131 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000157131

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000157131

Fecha: 24/04/2023 09:12:05 a.m.

Bogotá, D.C.

REFERENCIA: Empleo. Periodo de prueba. Calificación. Provisión de cargos comisarios. Encargo. Inspector de policía. RADICACIÓN: 20232060159612 del 13 de marzo de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

- 1) *Es mi obligación entregarle a la secretaria de gobierno de la alcaldía todos los procesos tramitados en la inspección de policía y comisaria de familia para poder calificar mi periodo de prueba?*
- 2) *Se tipifica una extralimitación de funciones de la secretaria de gobierno al realizar esta exigencia a sabiendas de la reserva legal que manejan los expedientes?*
- 3) *Es dable la solicitud de acceso a los expedientes de la inspección de policía y tránsito de parte de la secretaria de gobierno en cualquier momento?*
- 4) *Puede la secretaria de gobierno solicitar a la inspección de policía la remisión de todos los comparendos realizados?*
- 5) *Es deber del suscrito inspector de policía y tránsito asumir las funciones de comisario de familia del municipio sin tener las exigencias requeridas en la ley 1098 de 2006*
- 6) *Quien debe asumir las funciones de comisario de familia en ausencia del titular de ese despacho teniendo en cuenta que el suscrito inspector de policía no cuenta que la formación requerida en la ley 1098 de 2006. me permito indicarle lo siguiente:*

Inicialmente, respecto a su tema de consulta, el decreto 1083 de 2015¹, sobre el periodo de prueba menciona lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.6.24. Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25. Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en periodo de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

ARTÍCULO 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título." (...)

De acuerdo con la norma transcrita, una persona que ha superado el concurso de méritos entrará a período de prueba iniciando con la inducción en el puesto de trabajo, y posteriormente demostrando su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Durante el desarrollo del período de prueba en el que haya sido nombrado un empleado público, no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo.

Por su parte, en relación con la evaluación del desempeño de los empleados nombrados en periodo de prueba, el artículo 2.2.8.1.1 ibidem, dispuso:

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio."

La evaluación del desempeño de los empleados que culminaron su periodo de prueba se define como una herramienta de gestión objetiva de la conducta, competencias laborales y el cumplimiento de las metas institucionales en el cargo que previo concurso de méritos ocupó el primer lugar en la respectiva lista de elegibles; la cual busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en dicho empleo, esta evaluación se caracteriza de conformidad al artículo subsiguiente, por ser objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad referida a hechos concretos y demostrados por el empleado durante el lapso de seis meses.

Por lo tanto, y partiendo de lo dispuesto en el artículo 2.2.8.2.1 del Decreto en cuestión, al vencimiento del periodo de prueba el empleado deberá ser evaluado en el desempeño laboral, para lo cual en quien este endilgada la facultad de producir dicha evaluación deberá producir una calificación utilizando el instrumento que rige la entidad para tal fin.

Por otra parte, la ley 1437 de 2011² establece,

ARTÍCULO 5. Derechos de las personas ante las autoridades. En sus relaciones con las autoridades toda persona tiene derecho a:

(...)

Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos. Salvo reserva legal, obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.

(...)

Ahora bien, es necesario definir qué se entiende por reserva legal, es la restricción que, por mandato legal, existe para conocer o acceder a la información que posee un documento, ya sea público o privado. Es importante aclarar que la reserva no recae sobre la existencia del documento como tal, sobre el contenido de este. Por lo tanto, "la reserva legal" es la forma en la que la el Estado limita el derecho fundamental de acceso a la información.

Por regla general, en Colombia, según el Artículo 74 de la Constitución Política, establece que todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos salvo los casos que establezca la ley; y son específicamente esos casos, sobre los que recae la reserva legal.

Conforme lo anterior, se prohíbe desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

En los términos del Decreto 785 de 2005³, los comisarios de familia son funcionarios de carrera administrativa. Sin embargo, una vez entre en vigencia total la Ley 2126 de 2021, es decir, a partir del 4 de agosto de 2023⁴, los comisarios de familia pasarán a ser funcionarios de periodo.

En ese sentido, es necesario resaltar lo que la Ley 2126 de 2021 dispuso al respecto de la nueva naturaleza jurídica de los comisarios de familia:

"ARTÍCULO 11. Naturaleza de los empleos, selección y vinculación del personal de las comisarías de familia. Los empleos creados o que se creen para integrar el equipo de trabajo interdisciplinario de las Comisarías de Familia, de nivel profesional, técnico o asistencial se clasifican como empleos de carrera administrativa, para su creación y provisión se seguirá el procedimiento señalado en la Constitución y en la ley.

El empleo de comisario y comisaria de familia será del nivel directivo. Tendrá un período institucional de cuatro (4) años, el cual comenzará a contarse desde el 1 de enero del segundo año del periodo de gobierno municipal o distrital. Dentro de dicho período, sólo podrán ser retirados del cargo por las causales establecidas en el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004 o las normas que la modifiquen o adicionen.

Para la designación del comisario o comisaria de familia que realicen los municipios y distritos, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 47 y s.s. de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o adicione para los cargos de gerencia pública de la administración, se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del mismo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia. Corresponde a los municipios y distritos definir la ponderación de cada uno de estos criterios.

La evaluación de los candidatos y/o candidatas podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad territorial conformado por directivos y consultores externos, o ser encomendada a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos

procesos.

(Su entrada en vigencia será el 4 de agosto de 2023 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 de esta ley)

PARÁGRAFO 1. El Concejo Municipal o Distrital, en ejercicio de sus competencias constitucionales para fijar las escalas de remuneración, adecuará la escala salarial para el empleo de comisario y comisaria de familia, pasándolo del nivel profesional a directivo. El salario mensual del comisario y comisaria de familia no podrá ser inferior al ochenta por ciento (80%) ni ser superior al cien por ciento (100%) del salario mensual del alcalde.

PARÁGRAFO 2. Al culminar su periodo, quien haya ejercido como comisario de familia podrá volver a ser nombrado, en el mismo cargo, de acuerdo a los criterios señalados en el presente Artículo.

PARÁGRAFO 3. Los comisarios y comisarias de familia que acrediten derechos de carrera administrativa los conservarán mientras permanezca en el cargo, de conformidad con el Artículo 6 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o adicione.

Los procesos de concurso que, al momento de entrada en vigencia de la presente ley, se encuentren en etapa de convocatoria abierta o en cualquiera de las etapas subsiguientes, continuarán hasta su culminación con las mismas reglas planteadas desde su inicio. En el evento que el concurso culmine con la declaratoria de desierto o no se integre la terna, el nombramiento se efectuará de acuerdo con lo establecido en el presente Artículo.” (Subrayado y resaltado por fuera del texto original)

El empleo de comisario de familia será, como dispone la nueva Ley 2126 de 2021, del nivel directivo, designado para cumplir un periodo institucional de cuatro (4) años; sin embargo, la disposición que modifica la naturaleza del empleo de comisario de familia entrará en vigencia tan sólo a partir del 4 de agosto de 2023; y una vez entre en vigencia dicha disposición, los procesos de concurso que aún se encuentren abiertos continuarán hasta su culminación con las mismas reglas planteadas desde el inicio.

Ahora bien, luego de haber determinado que los cargos de los comisarios de familia en el momento de esta consulta, son de carrera administrativa en nivel directivo como lo contempla la ley 2126 de 2021.

Luego analizaremos la norma sobre la forma de proveer los empleos cuando se hallen vacantes, el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, señaló:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

De lo anterior se destaca principalmente que, conforme a los presupuestos legales, cuando un empleo de carrera esté en vacancia definitiva, éste deberá proveerse mediante concurso de mérito y sólo en el entre tanto, podrá la administración acudir a figuras como el encargo y el nombramiento provisional, para que de manera transitoria se provea el empleo.

En relación con el encargo, es importante tener en cuenta lo dispuesto en el Decreto Ley 2400 de 1968⁵ que en relación con el tema determina lo siguiente:

“ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo.”

De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleados públicos durante su relación laboral pueden encontrarse entre otras situaciones administrativas, ejerciendo las funciones de un empleo por encargo.

Es decir que, el encargo para ejercer las funciones de otro empleo se entiende como una situación administrativa, por consiguiente, el encargo es una figura transitoria que se utiliza como una herramienta con la que cuenta la administración a efectos de evitar que las funciones propias del empleo cuyo titular está ausente se incumplan.

Sobre el encargo la Ley 909 de 2004⁶, establece:

“ARTÍCULO 24. Encargo. 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. (...)” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con la norma, el encargo también es una figura que permite la provisión de empleos de carrera administrativa por ausencia temporal o definitiva del titular del cargo.

Al respecto el Decreto 1083 de 2015⁷, señala lo siguiente:

“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.” (Destacado fuera de texto)

Ahora bien, la Sección Quinta del Consejo de Estado para diferenciar encargo de funciones y encargo de un empleo, mediante Sentencia 18 de diciembre de 2017. M.P. Lucy Jeannette Bermúdez Bermúdez Rad: 11001-03-28-000-2017-00044-00, indicó:

“El encargo es una modalidad de provisión temporal de empleos públicos, de conformidad con lo preceptuado por la jurisprudencia de la Sección Segunda de esta Corporación³. Esta particularidad permite, en principio, parangonar esta figura jurídica al nombramiento, forma típica de acceso a la función pública.

Sin embargo, menester resulta indicar que no en todas las ocasiones los encargos deben ser comprendidos como una forma de proveer los empleos públicos, pues, no en pocas ocasiones, se encargan las funciones, pero no el cargo, eventos en los cuales dicha situación administrativa no puede ser equiparada a un nombramiento.

En otros términos, el encargo del cargo implica un reemplazo del titular del mismo, mientras que en el contexto del encargo de funciones éste continúa ocupándolo, a pesar de que por alguna situación administrativa no puede desempeñar el catálogo de funciones asignado a su empleo.” (Destacado fuera de texto)

De acuerdo con las disposiciones legales transcritas anteriormente, el encargo presenta un doble carácter constituye a la vez una situación administrativa (art. 18 Decreto Ley 2400 de 1968) y también una modalidad transitoria de provisión de empleos de carrera administrativa (art. 24 Ley 909 de 2004); el encargo puede ser total o parcial, lo que indica que, en el primer caso, el empleado se desliga de las funciones que le son propias y asume todas las del nuevo empleo, para el segundo caso, asume sólo una o algunas de ellas.

Esto quiere decir que el encargo se utiliza para designar temporalmente a un empleado 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 igual forma, se precisa que el empleado que se va a encargar deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

De otra parte, es pertinente tener en cuenta el pronunciamiento efectuado por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-428 de 1997, al decidir, entre otros aspectos, la constitucionalidad del artículo 18 de la Ley 344 de 1996 regulatoria del encargo, determina:

“El encargo temporal es 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.

(...)

En el caso de la norma acusada, lo que busca el legislador con su consagración, como ya se ha dicho, es suplir una necesidad pública de servicio cuya atención es indispensable para dar cumplimiento a los fines esenciales del Estado, relacionados con el servicio a la comunidad y la prosperidad general (art. 2 C.P.), pero garantizando su continuidad y eficiencia con arreglo a criterios de economía y racionalización de los costos operativos que puede llegar a demandar su ejercicio. En este punto no sobra recordar que, según los postulados consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad, entre otros. Igualmente, la norma citada les impone a las autoridades administrativas el deber de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.”

Nótese que el fallo que se comenta, al referirse al encargo, lo contextualiza dentro de un marco constitucional, señalando que éste obedece a la obligación de la administración de propender por el cumplimiento de los fines del Estado, garantizando el cumplimiento ininterrumpido de las funciones de que se trate, las cuales califica de indispensables.

Es por lo anterior, que la situación administrativa de encargo en que puede encontrarse un empleado público se presenta como consecuencia de la facultad que le asiste al nominador de encausar las funciones que le han sido legalmente asignadas a la entidad u organización que preside.

En concordancia con lo anterior, resulta pertinente precisar que el empleado público sobre quien recae el encargo (por cumplir con los requisitos que señala la ley) también tiene a su turno un deber constitucional frente al encargo que se le designa.

En efecto, tal como lo estableció la Corte en la sentencia que se analiza, la situación administrativa del encargo encuentra su fundamento en el inciso segundo del artículo 123 de la Constitución Política que establece que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, ejerciendo sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento, por lo que es innegable su participación activa en el cumplimiento de los fines estatales de que trata el referido pronunciamiento jurisprudencial.

En este orden de ideas, se concluye que la aceptación del encargo constituye un deber para el empleado público, toda vez que si el nominador, en cumplimiento de sus atribuciones legales, lo designa para desempeñar temporalmente unas funciones de otro empleo, es porque el cumplimiento de tales funciones resulta indispensable para garantizar el correcto funcionamiento de la administración y, por ende, el cumplimiento de los fines estatales. Por lo tanto, es obligación del empleado público ejercer las funciones del cargo para el cual se encomendó.

Finalmente, en la ley 1098 de 2006⁸, establece:

“ARTÍCULO 98. Competencia subsidiaria. Reglamentado por el Decreto Nacional 4840 de 2007. En los municipios donde no haya Defensor de Familia, las funciones que este Código le atribuye serán cumplidas por el comisario de familia. En ausencia de este último, las funciones asignadas al defensor y al comisario de familia corresponderán al inspector de policía.”

La declaratoria de adoptabilidad del niño, niña o adolescente corresponde exclusivamente al Defensor de Familia.

Según lo expuesto, en los municipios donde no haya defensor de familia, las funciones en ausencia de los comisarios o comisarios de familia serán asignadas al defensor, en ausencia del comisario, corresponderán al inspector de policía, en aquellos municipios donde el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar no hubiere designado defensor o defensora de familia.

De acuerdo con lo señalado podemos responder puntualmente frente a sus interrogantes:

Frente al primer interrogante, “1) *¿Es mi obligación entregarle a la secretaria de gobierno de la alcaldía todos los procesos tramitados en la inspección de policía y comisaría de familia para poder calificar mi periodo de prueba?*”

Respuesta: inicialmente se deberá verificar si dicha información está contenida en los objetivos trazados para el cumplimiento de las funciones del cargo, si los documentos hacen parte de las obligaciones contenidas para realizar dicha evaluación, se deberá suministrar. Cabe anotar que, durante el desarrollo del período de prueba en el que haya sido nombrado un empleado público, no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo.

Con relación al segundo interrogante, “2) *¿Se tipifica una extralimitación de funciones de la secretaria de gobierno al realizar esta exigencia a sabiendas de la reserva legal que manejan los expedientes?*”

Respuesta: De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, por lo tanto no somos competentes para pronunciarnos la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Con relación a su tercer interrogante, “3) *¿Es dable la solicitud de acceso a los expedientes de la inspección de policía y tránsito de parte de la secretaria de gobierno en cualquier momento?*”

Respuesta: Se reitera lo señalado en las dos respuestas anteriores.

Con relación a su cuarto interrogante, “4) *¿Puede la secretaria de gobierno solicitar a la inspección de policía la remisión de todos los comparendos realizados?*”

Respuesta: se reitera la respuesta donde se precisa que se deberá verificar los objetivos contemplados para el ejercicio del cargo y la concertación de objetivos asignados, para realizar la respectiva evaluación del periodo de prueba.

Con relación a su quinto interrogante, “5) *Es deber del suscrito inspector de policía y tránsito asumir las funciones de comisario de familia del municipio sin tener las exigencias requeridas en la ley 1098 de 2006*”

Respuesta: En principio, en aquellos municipios donde no haya defensor de familia, las funciones en ausencia de los comisarios o comisarios de familia serán asignadas al defensor, en ausencia del comisario, corresponderán al inspector de policía, en aquellos municipios donde el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar no hubiere designado defensor o defensora de familia; sin embargo, cabe anotar que, de conformidad con lo anotado en la norma, durante el desarrollo del período de prueba en el que haya sido nombrado un empleado público, no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo.

Con relación a su sexto interrogante, “6) *Quien debe asumir las funciones de comisario de familia en ausencia del titular de ese despacho teniendo en cuenta que el suscrito inspector de policía no cuenta con la formación requerida en la ley 1098 de 2006.*”

Respuesta: se reitera la respuesta anterior.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «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

Proyecto: Yaneirys Arias.

Revisó: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. 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*

2 *Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*

3 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.

4 Artículos 47 y 48 de la Ley 2126 de 2021

5 “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.”

6 *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

7 *Único Reglamentario del sector Función Pública*

8 *Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.*

Fecha y hora de creación: 2025-12-17 12:58:43