



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

DEP.ADM. SERVICIO CIVIL DISTRITAL 21-01-2016 04:05:45

ST

Al Contestar Cite Este Nr.:2016-E-E-124 O 1 Fol:1 Anex
ORIGEN: Origen: SUBDIRECCION TECNICA/MORENO AYA ANA MARIA
DESTINO:
ASUNTO: Asunto: ER 83 DE 2016 NOMBRAMIENTO REMOCION
OBS: Obs.:

Bogotá D.C.,

Bogotá

ASUNTO: Respuesta radicado 2016-E-R-83 Solicitud de concepto cargo de Libre Nombramiento y Remoción.

Dando respuesta a su oficio, donde solicita concepto técnico respecto: ¿a si existe alguna restricción en prescindir de los servicios de la funcionaria de Libre Nombramiento y Remoción por su condición de salud?

De conformidad con la Ley 909 de 2004, 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.

Frente al tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-540/98, señaló: "... los empleos del Estado son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción".

De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones.

La Corte Constitucional en las Sentencias SU-250 de 1998 o la C112 de 1999, dicha corporación ha dejado muy claro que la motivación de los actos administrativos admite excepciones, como en el caso de la desvinculación de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción pues la relación laboral que se establece entre el nominador y este tipo de empleos es "in tuiti personae" pues su nombramiento tiene como fin manifestar el plan político que aquel tiene para la administración.

La sentencia T-372/12 de la Corte Constitucional Señala: "Aplicación descontextualizada de la jurisprudencia constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada.

2.1. Respecto a este punto, la Corte Constitucional ha explicado que la estabilidad laboral reforzada es una garantía de la que gozan ciertas personas que se hallen en condiciones físicas o mentales especiales, buscándose evitar que sean víctimas de acciones discriminatorias en el ámbito laboral.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

Gracias al reconocimiento legislativo y jurisprudencial en la materia, se ha llegado hoy en día a establecer claramente cuáles son esas situaciones merecedoras de la protección por vía de acción de tutela, especialmente, porque puede presumirse que el despido fue fruto de una concepción discriminatoria por parte del empleador, que quebranta el derecho a la igualdad instituida en el artículo 13 superior, entre otros.

2.2. Así, en primer lugar, por la necesidad de salvaguardar la vida del que está por nacer (art. 44 Const.) y la protección constitucional de la que gozan las mujeres en estado de gravidez (art. 43 Const.), se estableció una protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres gestantes, fuero de maternidad que implica que el despido de la empleada embarazada es ineficaz en todo caso, sin importar el tipo de vinculación y durante toda la gestación y 14 semanas siguientes al parto (periodo de lactancia).

En segundo lugar, se reconoce la protección a las personas que se encuentran en situación de discapacidad de toda naturaleza (física o mental), estableciéndose claramente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que el despido de un trabajador que haya sido calificado con un porcentaje menor al 50% de pérdida de capacidad laboral, es ineficaz si no se efectúa con la debida autorización del Ministerio del Trabajo. Así, la protección para ellos opera en todo momento de la relación laboral y solo se levanta la presunción de despido discriminatorio cuando así lo verifica el servidor público de dicha cartera.

Por último, la Corte Constitucional ha extendido dicha ineficacia del despido, a las situaciones de los trabajadores que por razones de salud se ven inmersos en períodos de incapacidad laboral extensos. Esta última opción, ha dicho esta Corte, se da por la necesidad de proteger a la persona en su convalecencia médica y hasta que recupere su salud, que se activa únicamente durante el o los periodos de incapacidad o cuando a raíz de esa incapacidad laboral, se prescriba un tratamiento médico y solo durante el tiempo que demore el mismo.


Entonces, cuando un empleador despide a un trabajador que se encuentra en periodo de incapacidad laboral o durante un tratamiento médico, el despido es ineficaz. Se reitera, que esta protección es temporal y condicionada a la vigencia de la incapacidad o del tratamiento médico”.

Respecto a su pregunta, se considera que la restricción debe ser analizada por la entidad, por cuanto la vinculación, permanencia y retiro de este cargo depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad conforme a las normas para los cargos de libre nombramiento y remoción.

Reiteramos la permanente disposición de los funcionarios del Departamento en brindar la asesoría y acompañamientos en los asuntos de nuestra competencia.

Cordialmente;


ANA MARIA MORENO AYA
Subdirectora Técnica (E)

Funcionario/Contratista	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por:	Javier Bustamante Caro		20-01-2015
Revisado por:	Ana María Moreno Aya Subdirectora Técnica (E)		20-01-2016
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)			

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS