



Función Pública

Concepto 074821 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000074821

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000074821

Fecha: 14/02/2022 11:59:30 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Encargo en empleo de carrera administrativa por vacancia temporal. Licencia de maternidad. Radicación No. 20229000054792 de fecha 27 de Enero de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta:

"1. ¿Se debe realizar el nombramiento en la vacante temporal mencionada bajo figura de nombramiento provisional en vacancia temporal o bajo la figura de Supernumerario?"

¿El pago de la licencia de maternidad debe ser asumido por la Entidad y hacer el recobro a la EPS o lo realiza la EPS?

¿Presupuestalmente para el pago del salario de la licencia de maternidad se debe afectar el rubro de nómina pago de salarios o se le debe cancelar a la funcionaria en licencia por otro rubro?

¿El pago del funcionario quien sea nombrado en la vacante temporal de acuerdo al nombramiento si es provisional en vacancia temporal o como supernumerario, que rubro del presupuesto afectaría en ese caso?"

Me permito manifestarle:

Sobre el tema, el Decreto [1083](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, establece:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.10 *Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad.* Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley [100](#) de 1993, la Ley [755](#) de 2002, la Ley [1822](#) de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se regirán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley [100](#) de 1993, el Decreto [1295](#) de 1994, la Ley [776](#) de 2002 y la Ley [1562](#) de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan."

"ARTÍCULO 2.2.5.5.11 *Otorgamiento de la licencia por enfermedad.* La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente.

Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.

PARÁGRAFO. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adelantará de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS,

de conformidad con lo señalado en el artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.12 *Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad.* La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.13 *Prestaciones económicas derivadas de las licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad.* Durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.”

De la normativa transcrita se puede establecer, que, durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente; y a partir del tercer día de la licencia por enfermedad se genera vacancia temporal, y por necesidades del servicio podrá ser provisto, por el tiempo que dure la incapacidad, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido; caso en el cual, la remuneración se reconocerá y pagará con el rubro previsto para el respectivo empleo.

En este orden de ideas, mientras la empleada gestante disfruta de licencia de maternidad por dieciocho (18) semanas, el empleo del cual es titular quedará vacante temporalmente y para su provisión, se encuentra expresamente dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 lo siguiente, a saber:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.3 *Provisión de las vacancias temporales.* Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”

(Subrayado fuera de texto)

Del aparte normativo expuesto, se tiene que dentro de las entidades u organismos pertenecientes a la Rama Ejecutiva que cuenten con vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, acudirán primeramente al encargo para su provisión y si no fuere posible, puesto que una vez verificada la planta de personal ningún servidor de carrera cumple con los requisitos dispuestos para su ejercicio, se podrá cubrir la vacancia temporal mediante el nombramiento provisional por el tiempo de duración de la licencia, para su caso en concreto.

Así las cosas y atendiendo sus interrogantes uno y cuatro, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad deberá proveer transitoriamente el empleo mediante encargo con empleados de carrera administrativa de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 por el tiempo que dure la incapacidad; no obstante; si verificada la planta de personal arroja que ningún empleado cumple con los requisitos, la entidad respectiva podrá acudir al nombramiento provisional cuyo término de duración será hasta la fecha de prórroga de posesión por quien ganó el concurso de méritos.

Finalmente, se considera pertinente tener en cuenta que, en caso de proveer la vacante temporal, la entidad reconocerá y pagará en forma simultánea prestaciones sociales, elementos salariales y aportes a seguridad social, situación que deberá prever presupuestalmente.

Ahora bien, respecto a su tercer y cuarto interrogante, de conformidad con los Artículos 43 y 50 de la Constitución Política, la mujer goza de

especial asistencia y protección durante el embarazo y después del parto; y todo niño menor de un año tiene derecho a recibir atención gratuita en todas las instituciones de salud que reciban aportes del Estado, siempre que no esté cubierto por algún tipo de protección o seguridad social.

Por su parte, el Artículo 162 de la Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral”, determina que el Plan Obligatorio de Salud – POS, en su Artículo 207 señala que las Empresas Promotoras de Salud del Régimen Contributivo, reconocerán y pagarán a sus afiliadas la licencia por maternidad de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con lo anterior, las Empresas Promotoras de Salud del Régimen Contributivo, son las encargadas de reconocer y pagar las licencias de maternidad, no el empleador. De tal forma que la remuneración se reconocerá y pagará con el rubro previsto para el respectivo empleo; por cuanto las prestaciones económicas de la empleada en licencia de maternidad, estarán a cargo de la Empresa Promotora de Salud en la que se encuentre afiliado.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:23:55