



Función Pública

Concepto 121031 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000121031

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000121031

Fecha: 01/09/2014 04:01:33 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. ¿Las entidades están obligadas a reportar al servicio civil las vacantes para empleos de Supernumerarios? ¿Existe guía metodológica para incluir los empleos de teletrabajo? Radicado: 20142060108383 del 21 de julio de 2014.

Con relación a los interrogantes planteados en el asunto de la referencia, le informo:

1. Con relación a la vinculación de los supernumerarios en una entidad pública, me permito señalar que dentro el marco legal de los supernumerarios, se haya contenido en el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978, que establece:

“ARTÍCULO 83.- De los supernumerarios. Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario.

(Inciso segundo derogado tácitamente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, sentencia C422 de 2012, Magistrado Ponente Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.) Texto original: También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio.

(Inciso 3°. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-401-98 de 1998 del 19 de agosto de 1998, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.) Texto original: En ningún caso la vinculación de un supernumerario excederá el término de tres meses, salvo autorización especial del gobierno cuanto se trate de actividades que por su naturaleza requieran personal transitorio por períodos superiores.

La remuneración de los supernumerarios se fijará de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas en el presente Decreto, según las funciones que deban desarrollarse.

(Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-401-98 de 1998 del 19 de agosto de 1998, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Aparte tachado y con negrita derogado tácitamente por el Artículo 161 de la Ley 100 de 1993.) Texto original: Cuando la vinculación de personal supernumerario no exceda el término de tres meses, no habrá lugar al reconocimiento de prestaciones sociales. Sin embargo, las entidades deberán suministrar al personal supernumerario atención médica en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

La vinculación de supernumerarios se hará mediante resolución administrativa, en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación mensual que vaya a pagarse.”

De acuerdo con lo anterior, el personal Supernumerario se vincula a la administración de manera temporal en casos de vacancia temporal de los empleados públicos como licencias o vacaciones.

De esta forma y analizado el espíritu de la norma se tiene que: *“Las labores que se adelantan por dichos funcionarios supernumerarios son, justamente, aquellas que transitoriamente no pueden ser atendidas por el titular ausente, o aquellas que nadie cumple dentro de la organización por no formar parte del rol ordinario de actividades, por tratarse también de actividades temporales.”*(Sentencia Corte Constitucional No. [C-401](#) de 1998).

A este respecto la Corte Constitucional en la sentencia antes mencionada afirmó:

“...8. Resulta claro que la vinculación de empleados supernumerarios para llevar a cabo actividades meramente temporales, constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración Pública. Difiere del contrato de prestación de servicios profesionales por varios conceptos, especialmente porque en este último, aunque puede haber cierto grado de sujeción, no se involucra el elemento de subordinación de tipo laboral que se halla presente en el primero, y porque la vinculación de personal supernumerario se lleva a cabo mediante resolución, en la cual deberá expresarse el término durante el cual se prestarán los servicios y el salario que se de vengará, que se fijará teniendo en cuenta las escalas de remuneración establecidas en la ley. Se trata pues de una verdadera relación laboral regida por normas de derecho administrativo, que en esencia es temporal. (subrayas fuera de texto).

La Corte Constitucional en la sentencia [C-422](#) del 6 de Junio de 2012, Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo, al resolver una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 2º inciso primero (parcial) y el artículo [83](#) del Decreto 1042 de 1978, reitera las consideraciones de la sentencia C- 401 de 1998.

De acuerdo con el análisis de la Corte Constitucional en las sentencias C-401 de 1998 y C-422 de 2012, el personal supernumerario debe tener claramente establecidas las funciones correspondientes, en virtud de lo establecido en el artículo [122](#) Constitucional y debe ajustarse a las normas sobre clasificación y nomenclatura de cargos previstas para los empleos de la planta permanente, y al manual descriptivo de empleos y requisitos de cada organismo. La Corte estima que estas reglas son de obligatorio cumplimiento para proceder a vincular personal supernumerario.

Por lo anterior, esta Dirección considera que para efectuar la vinculación de una persona como supernumerario, se requiere que la misma reúna los mismos requisitos que se exigen para proveer un empleo de la planta permanente.

En conclusión, la vinculación del personal a través de la figura del supernumerario es netamente temporal y para suplir vacancias temporales, limitado al término de duración a la misma o a la ejecución de la labor ocasional y transitoria, para la cual es requerida.

En consecuencia, los supernumerarios no son una modalidad de empleo, son auxiliares de la administración, no se encuentran vinculados a la planta de personal de la entidad, ejercen funciones de carácter transitorio encaminadas a suplir vacancias, en caso de licencia o vacaciones de los titulares de los empleos o a desarrollar labores que se requieran según las necesidades del servicio, pero en calidad de apoyo; por consiguiente no es procedente que se generen vacancias de supernumerarios y tampoco obligación alguna de reportar la vinculación e personas bajo esta modalidad a la CNSC.

2. En lo que respecta a la guía metodológica para incluir los empleos de teletrabajo, le informo que el objeto de la Ley [1221](#) del 16 de julio de 2008, *“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”*, es promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Para tal efecto, el teletrabajo es definido como una forma de organización laboral, que se desarrolla en el marco de un

contrato de trabajo o una relación laboral dependiente, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Con fundamento en esta definición que nos ofrece la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, este Departamento ha señalado que uno de los retos para la implementación de esta modalidad de trabajo en el sector público, es efectuar un diagnóstico de las actividades que son susceptibles de desarrollarse a través del teletrabajo. Para ello, es necesario realizar un trabajo de identificación que nos permita establecer cuáles son las funciones que pueden cumplirse mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones así como aquellas que no requieran la presencia en el lugar del trabajo.

Lo anterior quiere decir, que de las conclusiones de este diagnóstico las entidades públicas podrán definir los empleos que pueden ser susceptibles de ser desarrollados bajo esta modalidad de trabajo. Agregando, que las disposiciones que regulan esta modalidad de trabajo, no establecen ninguna obligación frente a su implementación en todos los empleos de la planta de personal de las entidades públicas, la anterior definición en ningún momento conlleva la modificación en la nomenclatura de empleos.

Respecto al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, es importante tener en cuenta que los mismos tienen como objetivo individualizar cada cargo, mediante sus funciones esenciales, contribuciones individuales, competencias comunes y competencias comportamentales, contribuyendo así al proceso de selección de personal, y a la eficiente prestación de los servicios públicos al interior de las organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública considera que no es necesario modificar los manuales de funciones; no obstante, es necesario realizar un estudio funcional de los empleos susceptibles de ser teletrabajables, determinando las actividades que no requieren la presencia física del servidor en el lugar del trabajo y el uso de las TIC's para su eficaz cumplimiento

Así las cosas, se debe identificar en cada organización o ente público, que procesos o que actividades laborales pueden ser desarrolladas a distancia utilizando herramientas tecnológicas, partiendo de su mapa de procesos

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

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Director Jurídico (E)

Jaime Jiménez/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:01:22