



**Función Pública**

## Concepto 21561 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000021561\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000021561

Fecha: 29-01-2019 09:21 am

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEO. Provisión. ¿Cómo deben proveerse los cargos que presentan vacancia definitiva en una entidad pública? RAD: 20182060345342 del 13 de diciembre de 2018.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta cómo debe proveerse un cargo que se encontraba vacante temporalmente por una situación administrativa del titular, cuando se produce el retiro definitivo del servidor, me permito manifestarle lo siguiente:

Respecto de la forma de acceder a un empleo público, la Constitución Política establece:

*“ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*

*(...)”.*

Por su parte, 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”, expresa:

*“ARTÍCULO 23. Clases de Nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período 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 período 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 del texto).

De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que la Constitución Política establece que el ingreso y el ascenso en los cargos de carrera administrativa se debe realizar mediante procesos de mérito; este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes definitorios de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Constitución.

En este orden de ideas, quienes cumplan con los requisitos de ley y los requisitos establecidos en el manual específico de funciones y requisitos que tenga adoptado la entidad, podrán ser designados en empleos clasificados como de carrera administrativa, previa superación del concurso de méritos y la correspondiente superación del respectivo período de prueba.

Respecto de la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, 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, señala:

*"ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.*

*Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."* (Subrayado nuestro)

De acuerdo con lo anterior, si el cargo que queda vacante es de libre nombramiento y remoción, se advierte que éste podrá ser provisto mediante encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. Ahora bien, si la vacancia es el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, luego de los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva

Por otro lado, si se trata de un empleo de carrera administrativa, mientras se surte el proceso de selección para proveerlo, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

Es importante resaltar que el inciso segundo del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, señala expresamente que, si el empleado que se encuentra desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, no reúne las condiciones y requisitos previstos en la norma, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.

Ahora bien, es preciso señalar que el citado artículo 24 de la Ley 909 de 2004 prevé que la duración del encargo en un empleo de carrera administrativa será de máximo de seis (6) meses.

Por otra parte, en lo que respecta a la terminación de un encargo, debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, antes de cumplirse el término de duración o el de su prórroga, el nominador de la entidad mediante resolución motivada podrá darlo por terminado.

Así las cosas, es menester resaltar que aun cuando la mencionada Ley 909 de 2004 es clara al determinar el plazo máximo para ejercer un empleo de carrera administrativa mediante encargo es de seis (06) meses, esta Dirección Jurídica ha sido consistente en manifestar que en el evento que se presenten vacancias definitivas en empleos considerados como de carrera administrativa, es viable su provisión mediante encargo hasta tanto se surta el concurso de méritos que derive en el nombramiento en período de prueba de quien superó el concurso.

De esta forma, el encargo en un empleo de carrera administrativa que presente vacancia temporal y en razón al retiro definitivo del servicio por renuncia o muerte de su titular pase a vacancia definitiva, no requiere de un nuevo proceso de convocatoria interna y el mismo se prolongará hasta tanto se realice el concurso respectivo y se nombre en período de prueba en el respectivo empleo a quien supere el concurso de méritos.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

MDDG/JFCA

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:09:22*