



Función Pública

## Concepto 097371 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000097371\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000097371

Fecha: 18/03/2021 06:13:57 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: EMPLEOS-Provisión. Radicación No. 20212060128962 de fecha 10 de marzo de 2021.

En atención a la consulta de la referencia, en la cual solicita asesoría sobre situaciones administrativas, concretamente nos manifiesta que un servidor público fue vinculado a la Planta de Personal de la Alcaldía de Chiquinquirá mediante nombramiento provisional, en un empleo de carrera administrativa que se encontraba en vacancia temporal debido a que su titular en carrera administrativa se encontraba en situación de encargo en un empleo de mayor jerarquía. Luego manifiesta que el funcionario vinculado mediante nombramiento provisional se posesionó el día 10 de noviembre del año 2017, y en el acto administrativo mediante el cual se le prorrogó dicho nombramiento se indicó que el término de la prórroga sería hasta el reintegro al empleo por parte de su titular en carrera administrativa, situación que no se dio puesto que la funcionaria titular del empleo fue desvinculada de la Entidad por renuncia debido a que le fue concedida la pensión y por tal razón el empleo fue declarado en vacancia definitiva, de lo cual se le informó al funcionario que se encuentra nombrado provisionalmente así como se le indicó que el mismo sería prorrogado cada seis meses por esta situación, a partir de la fecha de declaratoria de la vacancia definitiva, es decir desde el 01 de septiembre del año 2021. por lo anteriormente citado usted pregunta si teniendo en cuenta que el funcionario provisional se posesionó el día 10 de noviembre del 2017 en el empleo que se encontraba en vacancia temporal y posteriormente fue declarado en vacancia definitiva se debe prorrogar el nombramiento provisional teniendo como base la fecha 01 de septiembre del 2020 fecha de la declaratoria en vacancia definitiva o a partir del 10 de noviembre, fecha efectiva de posesión del funcionario independientemente de la situación de vacancia del empleo, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

En relación con el encargo, la Ley 1960 de 2019, «por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», establece:

«ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

*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.

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.»

De acuerdo con lo anterior, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, 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.

De otro lado, aun cuando la norma precitada es clara al determinar el plazo máximo para ejercer el encargo (seis (06) meses), esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que en el evento que se presenten vacancias definitivas en empleos considerados como de carrera administrativa es viable su provisión mediante encargo mientras se surte el concurso de méritos que derive en el nombramiento en período de prueba de quien superó el concurso.

Así, las cosas el encargo en un empleo de carrera administrativa que presente vacancia definitiva, podrá prolongarse hasta tanto se realice el concurso respectivo y se nombre en período de prueba en el respectivo empleo a quien superó el concurso de méritos.

Con respecto a la terminación de un encargo, el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señala:

«ARTÍCULO 2.2.5.3.4 TERMINACIÓN DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados»

Este Departamento Administrativo ha venido conceptuando que la terminación procede siempre y cuando se motive. La normatividad citada está ajustada a la jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>1</sup>, en la cual se ha sostenido que el empleado en encargo debe conocer las razones por las cuales se le da por terminado su encargo para efectos de que ejerzan su derecho de contradicción.

Por su parte el Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo, de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha 13 de diciembre de 2018, establece:

¿Es posible terminar un encargo antes de su vencimiento o de su prórroga?

De conformidad con el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 648 de 2017, antes de cumplirse el término de duración del encargo o de su prórroga, el nominador, por resolución motivada, podía darlo por terminado.

Aunque la norma no especifica las causales para dar por terminado un encargo, entre las razones más comunes para ello tenemos:

1. La provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo;
2. Imposición de sanciones disciplinarias consistente en suspensión o destitución;
3. La cualificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargo, (iv) La renuncia del empleado al encargo,
4. La pérdida de derechos de carrera y;
5. Cuando se acepte la designación o nombramiento para el ejercicio de otro empleo.»

Teniendo en cuenta que el Consejo de Estado mediante Auto del 5 de mayo de 2014 dispuso declarar la suspensión provisional de los apartes acusados del artículo 1° del Decreto 4968 de 2007 y la Circular 005 de 2012 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos efectos son de obligatorio cumplimiento, esa Comisión ha informado mediante la Circular No. 003 del 11 de junio de 2014, que a partir del 12 de junio de 2014, no otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión ordenada por el Consejo de Estado continúe; lo que indica que actualmente la prórroga de los nombramientos provisionales o mediante encargo, que inicialmente fueron autorizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, actualmente no requieren de la autorización de dicha Comisión por lo anteriormente expuesto en criterio de esta Dirección jurídica para dar por terminado un encargo debe estar amparado en las causales descritas y siempre deberá ser motivado.

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](http://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: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:03:42*