



Concepto 270321 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

¿*20236000270321*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000270321

Fecha: 29/06/2023 03:44:00 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Encargo. Provisional no puede ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción. RAD. 20232060604502 del 7 de junio de 2023.

En la comunicación de la referencia, mediante la cual informa que, habiendo renunciado el Gerente de la ESE el día 27 de mayo, se procedió a nombrar en encargo por tres meses mínimo al enfermero jefe, el cual está en la planta de cargos como nivel profesional en provisionalidad. Con base en la información precedente, consulta si el enfermero jefe puede ocupar de nuevo el cargo de enfermero jefe sin que se afecte su provisionalidad.

Sobre la inquietud planteada, me permito manifestarle lo siguiente:

En cuanto a la forma de proveer temporalmente los empleos de libre nombramiento y remoción que presenten vacancia temporal o definitiva, es necesario precisar que el artículo 1° de 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 (modificatoria del artículo 24 de la Ley 909 de 2004)*, estableció:

“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.” (Se subraya).

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

ARTÍCULO 24. Encargo. (...)

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.

(...)”

Para la provisión de dichos empleos, debe realizarse un nombramiento ordinario. No obstante, es posible efectuar un encargo en un empleo vacante de libre nombramiento y remoción con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción.

Así lo señala también el Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, que indica:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 *Provisión de las vacancias definitivas*. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

(...)”

Ahora bien, quien se encuentra vinculado a la administración pública mediante un nombramiento provisional, no es un empleado de carrera ni uno de libre nombramiento y remoción. En tal virtud, sobre ellos no puede recaer un encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción.

Si un empleado con nombramiento provisional es “encargado” indebidamente de un empleo de libre nombramiento y remoción, debe entenderse que se desvincula totalmente del empleo de carrera (para el caso, de enfermero jefe) y se realiza un nombramiento ordinario en el cargo de Gerente. Justamente porque los empleados con nombramiento provisional, no gozan de derechos de carrera administrativa y para ellos no existe una figura legal que les permita acceder a un empleo diferente, y conservar sus derechos.

Con base en los argumentos expuestos, esta Dirección Jurídica considera que no es viable que un empleado con nombramiento provisional, sea encargado para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción. Por lo tanto, no es legalmente factible que se “conservé” el nombramiento provisional, pues la legislación no prevé este tipo de beneficios para quienes no tienen derechos de carrera administrativa.

Si al terminar el nombramiento ordinario en el cargo de Gerente, la administración desea vincular nuevamente a la persona con un nombramiento provisional, podrá hacerlo siempre y cuando se respeten los derechos de carrera administrativa del personal escalafonado.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> , donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó y aprobó Armando López Cortés

11602.8.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:50:16