



# Concepto 157851 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000157851\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000157851

Fecha: 27/04/2022 11:51:40 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEOS. Posesión: ¿La entidad debe responder la solicitud de prórroga de posesión que presente un empleado? Radicado: 20222060128932 del 18 de marzo de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la cual realiza varios interrogantes en relación con la solicitud de aceptación de prórroga de posesión en un nuevo cargo luego de haber superado un concurso de méritos en otra entidad.

Al respecto, es importante señalar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como entre de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

No obstante, y de manera general, me permito dar respuesta a sus inquietudes en el siguiente orden:

1. ¿Cuándo acepto el cargo y solicito prórroga para iniciar el periodo de prueba, existe la posibilidad que la entidad no acepte mi solicitud de prórroga?

El título 6 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece generalidades correspondientes a los procesos de selección o concursos, respecto del período de prueba dispone:

*"ARTÍCULO 2.2.6.24. Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.*

*ARTÍCULO 2.2.6.25. Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa".*

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

De lo expuesto, se tiene que quien haya superado un concurso, será nombrado en periodo de prueba por un término de seis meses, esto con el fin de que el empleado demuestre capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Ahora bien, la misma disposición normativa, respecto del nombramiento y posesión establece:

*"ARTÍCULO 2.2.5.1.7. Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.*

*ARTÍCULO 2.2.5.1.8 Posesión. La persona nombrada o encargada, prestará juramento de cumplir y defender la Constitución y las leyes y desempeñar los deberes que le incumben, de lo cual se dejará constancia en un acta firmada por la autoridad que poseciona y el posesionado.*

*ARTÍCULO 2.2.5.1.10. Eventos en los cuales no puede darse posesión. No podrá darse posesión cuando:*

1. *El nombramiento no esté conforme con la Constitución, la ley y lo dispuesto en el presente decreto.*
2. *El nombramiento provenga de autoridad no competente para proferirlo o recaiga en persona que no reúna los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.*
3. *La persona nombrada desempeñe otro empleo público del cual no se haya separado, salvo las excepciones contempladas en la ley.*
4. *En la persona nombrada haya recaído medida de aseguramiento privativa de la libertad.*
5. *Se hayan vencido los términos señalados en el presente decreto para la aceptación del nombramiento o para tomar posesión.*

(...)"

Según lo establece la norma, aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, sin embargo, dicho término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.

La prórroga en el término para llevar a cabo la posesión en un empleo, será procedente solo cuando el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, para esta última situación, se debe hacer énfasis, que es la autoridad nominadora quien valorará la causal esgrimida para solicitar dicha prórroga, por lo tanto, la solicitud, está sujeta a valoración y en caso de concederla la misma será de hasta por 90 días, que en ningún caso podrán volverse a conceder, no habrá lugar a una segunda prórroga.

Es decir, el término inicial de diez días, podrá prorrogarse, de conformidad con lo anterior hasta por 90 días hábiles más, ahora bien, en caso de que la administración no encuentre una causa justificada para prorrogar el acto de posesión, la misma deberá llevarse a cabo en los términos iniciales contemplados en la ley.

Atendiendo la normativa y argumentos antes expuestos, se concluye que la entidad debe analizar la situación particular del funcionario, y verificar si hay una causa justificada para solicitar la prórroga, y en ese sentido aceptará dicha solicitud o podrá negarla.

2. ¿En caso de que la entidad no acepte la prórroga, me lo informa y me indica el plazo máximo para posessionarme, o es posible que pierda la posibilidad y continúen el trámite con el segundo en la lista de elegibles?

En respuesta a este interrogante, se reitera que el Decreto 1083 de 2015 establece que la prórroga deberá darse por escrito hasta 90 días hábiles más y procederá si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora. Razón por la cual, en criterio de esta Dirección Jurídica, la Entidad está en la obligación de evaluar la situación particular de la empleada y emitir un pronunciamiento al respecto de su solicitud, con el propósito de evitar la vulneración de sus derechos.

Ahora bien, en caso de que la administración no encuentre una causa justificada para prorrogar el acto de posesión, la misma deberá llevarse a cabo en los términos iniciales contemplados en la ley.

3. ¿Puede ser un motivo de solicitud de prorroga el encontrarse laborando en otra entidad oficial en calidad de libre nombramiento y remoción y que se requiera el tiempo de prórroga para la entrega del cargo?

Dentro del ordenamiento jurídico no hay un listado de causas justas para solicitar prórroga al término de posesión. Así mismo, se reitera que en virtud con el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo carece de la competencia para determinar cuándo existe una justa causa para que se otorgue dicha prórroga. Hacer esa valoración le compete exclusivamente al nominador de la Entidad o quien haga sus veces.

En todo caso, la entidad deberá evaluar todas las condiciones de modo, tiempo y lugar que exponga el funcionario para efectos de no vulnerar sus derechos.

4. ¿Las comunicaciones que se generen tanto por el aspirante al cargo como por la entidad frente a la solicitud de prorroga tienen plazos establecidos? y posibilidad de apelar frente a la respuesta emitida por la entidad?

Sobre este particular y de conformidad con los argumentos expuestos en el primer acápite de este concepto, esta Dirección Jurídica concluye que una vez revisada la norma no se evidencia que exista una solemnidad específica ni un término especial para que la entidad responda la solicitud de prórroga elevada por parte del aspirante que aceptó el nombramiento en el empleo. De todas maneras, si la Entidad no emite ningún pronunciamiento, la empleada podrá ejercer las acciones legales que correspondan.

Tampoco existe un plazo específico para que el empleado solicite la prórroga. Sin embargo, se infiere de la norma que tal solicitud deberá realizarse una vez aceptado el nombramiento y antes del vencimiento de los diez (10) días iniciales del término para posesionarse.

En todo caso, como quiera que el acto administrativo mediante el cual la entidad acepta o niega la solicitud de prórroga del término de posesión se trata de un acto administrativo de ejecución (es un acto definitivo), contra este no proceden recursos, según lo establece el Artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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 [/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: María Camila Bonilla G.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:13:42*