



Función Pública

Concepto 49501 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000049501

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000049501

Fecha: 09/03/2016 08:18:00 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ¿Es posible otorgar un encargo a un empleado que supera el periodo de prueba? RAD.: 20162060025072 de fecha 30 de enero de 2016.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

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 en el artículo 24, lo siguiente:

“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 empleado inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando se 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. (Negrilla nuestra)

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 y negrilla fuera de texto).

En este mismo sentido el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.9.8. Término del encargo en un empleo de carrera. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos de carrera de manera definitiva, éstos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses.” (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo expuesto, los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes deben ser provistos mediante el sistema de mérito; sin embargo, cuando estos empleos se encuentran vacantes porque no han sido provistos mediante el sistema de mérito, existe el derecho para los empleados de carrera 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 es sobresaliente.

Sobre éste derecho en relación a los empleados que han superado el periodo de prueba, es pertinente referirnos a lo establecido en la Ley 909 de 2004, que establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 31. *Etapas del proceso de selección o concurso.* El proceso de selección comprende:

(...)

5. Período de prueba. “La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.” (Subrayado fuera de texto)

A su vez, el mencionado Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.6.25 señala:

“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.” (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, el Acuerdo No. 565 de 25 de Enero de 2016, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”, establece:

“ARTICULO 1. DEFINICIONES.

(...)

1.11. *Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral:* Es aquella que resulta de ponderar las calificaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

(...)

1.15. Calificación del Periodo de Prueba: Es aquella que resulta de evaluar el desempeño laboral del empleado vinculado mediante un proceso de selección, al cumplir el término de duración del periodo de prueba, el cual se cuenta a partir de la inducción en el puesto de trabajo.”

(...)

“ARTICULO 3°. FINALIDAD. Mediante esta herramienta de gestión las entidades cuyas carreras administrativas sean administradas y vigiladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, podrán verificar el cumplimiento de los compromisos de los empleados y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales, aportando a la adecuada y eficaz generación o prestación de los bienes y servicios a cargo y coadyuvando en el desarrollo de la gestión del talento humano.

Por lo tanto, la Evaluación del Desempeño Laboral tiene como finalidad:

(...)

c). Asegurar el cumplimiento del principio del mérito, en el ingreso y permanencia de los empleados públicos de carrera, la promoción del desempeño sobresaliente, la identificación de los requerimientos de formación y capacitación para mejorar las competencias, el financiamiento de educación formal y el otorgamiento de estímulos e incentivos para los empleados públicos sujetos del presente Acuerdo, como reconocimiento por el buen desempeño.”

(...)

“ARTICULO 40°. USOS DE LA EVALUACIÓN EN EL NIVEL SOBRESALIENTE. La calificación obtenida en este nivel permite:

1.- Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en periodo de prueba.

2.- Ascender en la carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Periodo de Prueba, cuando el empleado ostente derechos de carrera.

3.- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y siempre y cuando, que al existir (sic) una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera la Administración decida proveerla.” (Subrayado fuera de texto).

Igualmente, en concepto número 01-02-2010-310 de marzo 5 de 2010, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil se pronunció sobre el tema materia de consulta, donde se concluye lo siguiente:

“Por lo tanto, quedaría por parte del nominador verificar si el empleado que recién aprueba su periodo de prueba con calificación sobresaliente, reúne o no los demás requerimientos para ser encargado, esto es, acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo en el cual se va a encargar poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, pues de no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inferior y así sucesivamente o efectuar un nombramiento provisional, según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

(...)

En consecuencia, se da alcance al concepto emitido bajo el radicado de salida número 3-2-24599 del 06 de octubre de 2009 en el entendido que el nominador tiene la facultad de otorgar un encargo al empleado que haya superado el periodo de prueba con calificación sobresaliente, siempre y cuando reúna los requisitos descritos en el art. 24 de la ley 909 de 2004, entendiéndose como la última evaluación del desempeño la del periodo de prueba."

De conformidad con lo anterior, y atendiendo puntualmente su consulta, se considera que en el momento de superar el periodo de prueba por evaluación de desempeño sobresaliente el empleado es inscrito en carrera administrativa y adquiere los derechos propios de la misma, dentro de los que se encuentra la posibilidad de beneficiarse de la figura del encargo, la cual sólo se encuentra dirigida a empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para su otorgamiento, establecidos en la Ley 909 de 2004.

Para mayor información al respecto, le informo que a través de la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo", podrá consultar más de 3000 conceptos emitidos por la Dirección Jurídica en temas de su competencia.

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 Encargado

Ernesto Fagua /MLHM/GCJ

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:34:13