



Función Pública

Concepto 47561 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000047561

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000047561

Fecha: 06/02/2020 06:14:55 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - ENCARGO. Terminación RAD N° 20209000037372 del 29 de enero de 2019.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta desde cuando se tiene en cuenta la experiencia profesional para una funcionaria que a pesar de estar en un cargo de asistencial le fueron delegadas funciones del nivel profesional, ya que la funcionaria culmino sus estudios el 31 de julio de 2016 y le fue certificada su experiencia a partir del 1 de agosto de 2016; puede la entidad territorial dar por terminado el encargo aduciendo que no tenía la experiencia profesional exigida en el manual de funciones, es posible dar por terminado el encargo a los 6 meses a pesar que este cargo no fue ofertado en concurso.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

La ley 909 de 2004 anteriormente disponía:

“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.(...)” (Subrayado fuera de texto)

Por otro lado, 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 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.

Ahora bien, en relación con la duración del encargo y las razones por las cuales es procedente dar por terminado el mismo, se tiene que a través de la Circular 20191000000117 del 29 de julio de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se indicó:

"Duración del encargo: el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, eliminó la previsión "(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)", por lo que con independencia de que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo debe ser provisto mediante encargo, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."

No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por las siguientes razones:

Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015

(órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección).

Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución.

La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.

La renuncia del empleado al encargo.

La pérdida de derechos de carrera.

Cuando el servidor de carrera tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es procedente dar por terminado un encargo efectuado a un empleado con derechos de carrera, si no se encuentra en alguna de las causales anteriormente descritas, teniendo en cuenta el marco legal que se ha dejado indicado, así como los lineamientos suministrados por la Comisión nacional del Servicio Civil y Función Pública, en relación con el encargo.

Por lo tanto, sí el encargo realizó en vigencia de la ley anterior las causales que se le aplican son las contenidas en la circular anteriormente definidas, por lo que si la empleada publica se encuentra inmersa en alguna de ellas se le podrá dar por terminado el encargo.

En cuanto a la experiencia profesional desde cuanto se debe tener en cuenta el decreto ley 019 de 2012 dispone:

“ARTÍCULO 229. *Experiencia profesional.* Para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior.

Se exceptúan de esta condición las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud en las cuales la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.”

Así mismo el decreto 1083 de 2015 establece:

ARTÍCULO 2.2.2.3.7 *Experiencia.* Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

Por lo tanto, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva carrera profesional.

En consecuencia, la entidad no puede dar por terminado el encargo aduciendo que la empleada pública no tiene la experiencia profesional para asumir el cargo, como ya se explicó se debe tener en cuenta las causales para la terminación del encargo, además el jefe de personal en su momento debió hacer una verificación de requisitos antes de conceder el encargo como es la experiencia profesional requerida para el respectivo empleo.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:00:36