



Función Pública

Concepto 266991 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000266991

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000266991

Fecha: 26/07/2021 10:19:08 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Encargo. Radicado: 20219000538112 del 23 de julio de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual expone que, en una entidad dentro de los lineamientos para proveer mediante encargo empleos de carrera administrativa pertenecientes a la planta global, establece entre los requisitos para los empleados que pretendan postularse, el haber obtenido calificación sobresaliente en la última evaluación del desempeño, no tener sanciones disciplinarias y además la Dirección de Recurso Humanos realiza una prueba de aptitudes y habilidades a los servidores; y en el evento que el empleado de carrera no presente o no supere dicha prueba, se entenderá que no ha cumplido con el requisito para ocupar mediante la figura de encargo el empleo correspondiente, consultando si es procedente que la entidad pueda exigir la prueba además de los requisitos consagrados en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, aunado sobre la procedencia de omitir la aplicación de dicha prueba en el caso que se presente únicamente un servidor que cumpla con los requisitos; asimismo consulta sobre cómo debe proceder la entidad en el caso que la persona no supere la prueba y qué acciones podrá realizar esta última, me permito indicarle lo siguiente:

Con respecto a la situación administrativa de encargo el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, dispuso lo siguiente:

“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. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

(...)

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.”

Por lo anterior, se colige entonces que, el encargo en un empleo de carrera administrativa procede en dos eventos respectivamente; en los empleados de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido disciplinariamente sancionados en el último año y su evaluación del desempeño del último año fue calificada en sobresaliente, y, en el evento que no hayan empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo recaerá en los empleados que tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

En el inciso 3 del artículo citado anteriormente, dispone que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, que conforme a lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto 785 de 2005, los niveles jerárquicos de los empleos según la naturaleza general de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño se clasificarán en el Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Por su parte, de conformidad con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, le corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces dentro de la entidad respectiva, antes de efectuar el nombramiento verificar lo siguiente, a saber:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

- 1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.*
- 2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.*

PARÁGRAFO 1. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.

PARÁGRAFO 3. Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, podrán acreditarlos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 del presente Decreto.

PARÁGRAFO 4. Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión.”

En consecuencia, previo a realizar un nombramiento dentro de una entidad, en este caso para proveer mediante encargo un empleo que presenta vacancia definitiva, le corresponderá al jefe de la unidad de personal verificar y certificar que el aspirante cumple a cabalidad con los requisitos y competencias exigidos en la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales para ejercer el empleo.

Ahora bien, abordando su tema objeto de consulta, es preciso abordar la Circular 0117 de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual se impartieron algunos lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 2019, a saber:

“1. Derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa del Sistema General, Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004.

(...)

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.

(...)

2. Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.

Existirá empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo parámetros objetivos y previamente establecidos, basados en el mérito, entre otros, y en el orden que estime pertinente, podrá aplicar los siguientes criterios.

a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).

b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.

c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.

d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

f) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".

g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.

h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 403 de 1997.

i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.

5. Obligatoriedad de las entidades de informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la oferta pública - OPEC -

Las entidades a través de la aplicación "SIMO" que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en los términos definidos en el instructivo, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC -.

El registro de la "OPEC" corresponde al reporte en la aplicación "SIMO", de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte.

(...)"

De la circular de precedencia, se colige que dentro de la administración debe garantizarse el derecho preferencial de encargo para los empleados que ostenten derechos de carrera administrativa, para esto el área de Talento Humano o la Unidad de Personal deberá revisar e identificar de la totalidad de la planta de empleos de la entidad, de cualquier dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos dispuestos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, si una vez realizado dicho proceso se verifica que dentro de la entidad no se encuentra un servidor que cumpla con estos requisitos, se podrá proveer mediante encargo con aquel servidor que en el mismo nivel los cumpla.

En cuanto a los criterios de desempate por acaecer el proceso de encargo con pluralidad de servidores que cumplen con los requisitos; estos deberán estar basados en el mérito principalmente, que entre otros, podrá ser por obtener mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral, con el servidor de carrera que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales), por pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión, con el servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad. Sin embargo, dichos parámetros objetivos deberán estar previamente establecidos en los procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa.

Así mismo, es importante resaltar la obligación con la que cuentan las entidades, previo a proveer mediante encargo o nombramiento en

provisionalidad los cargos vacantes de forma definitiva, de reportar la información correspondiente de estos empleos que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- en el aplicativo "SIMO"; anexando la denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica, propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, sin excepción.

En todo caso, y abordando su tema objeto de consulta, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, es clara al disponer que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, siempre que cumplan con los requisitos para su desempeño, posean las aptitudes y habilidades para ejercerlos, no haber sido sancionados disciplinariamente y acrediten evaluación con calificación sobresaliente en su última evaluación de desempeño, sin que para el efecto se dispongan otro tipo de requisitos para que sea procedente encargar a un empleado en un empleo de vacancia definitiva correspondiente a la carrera administrativa.

Por lo tanto, la Comisión Nacional de Servicio Civil, y en aras de establecer un instructivo para la provisión de empleos mediante la figura de encargo, expidió la Circular citada en precedencia, en donde presupone que en caso de presentarse dentro de una entidad pluralidad de servidores que cumplan con los requisitos para ser encargados, podrán establecer criterios de desempate.

En consecuencia, y para dar respuesta a su consulta, se tiene entonces que bajo la taxatividad la norma, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, dispone el cumplir el empleado con las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se pretende proveer mediante encargo; para lo cual la entidad podrá acudir a los instrumentos necesarios para acreditar su cumplimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, el cual consagra en el numeral 1°, la verificación y certificación por parte del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo, por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

Así las cosas, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre las situaciones internas de las entidades u organismos, dirimir conflictos o declarar derechos o deberes de los servidores públicos. Por lo tanto, de forma general, en criterio de esta Dirección Jurídica, en virtud de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, se encuentra en cabeza de la respectiva entidad la facultad de determinar los lineamientos correspondientes en aquellos casos en donde se presente que un servidor no apruebe la evaluación que se aplica para verificar y certificar que cumple con los requisitos para el desempeño del cargo.

No siendo procedente claro está, que la entidad realice pruebas para acreditar requisitos adicionales a los dispuestos en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, para acceder a los empleos de carrera vacantes mediante encargo.

Para más 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 <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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *" Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*
2. *"por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."*
3. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*
4. *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:08:27