



Concepto 05261 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000005261

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000005261

Fecha: 06/01/2022 05:08:53 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS- Encargo. RAD. 20219000712132 del 22 de noviembre de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que informa una situación particular de su entidad, donde un funcionario que se encontraba en comisión se reintegra a la entidad, y se espera encargarlo pero no cuenta con evaluación de desempeño porque en la entidad anterior no la realizaron. Solo cuenta con la evaluación de desempeño de la Contraloría para el 2019, con calificación sobresaliente. Por lo anterior, pregunta ¿cuál debe ser la última evaluación de desempeño que se debe tener en cuenta para que el funcionario pueda acceder al encargo?.

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que 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 aplicara 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.

ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera". (Subraya propia).

En este sentido, el del Decreto 1083 de 2015 determina:

"(...) ARTÍCULO 2.2.5.4.7 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

(...) ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado"

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que la figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado, es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

Otra característica que tiene el encargo es que el empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. De igual manera, el encargo puede conllevar a que el empleado se desvincule o no de las propias de cargo. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo de que es titular ni afecta la situación del funcionario de carrera.

En consecuencia, en caso de vacancia, los empleados con derechos de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si cumplen con los requisitos establecidos para su ejercicio, tal como lo consagra el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (modificado por el Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019). A saber, que el empleado posea las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año, se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer y su última evaluación del desempeño debe ser sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, la ley exige que el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio y el término de duración en los casos de vacancia temporal es hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma.

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil en fecha 13 de agosto de 2019, sobre la evaluación del desempeño estableció:

"Se entiende por la calificación ordinaria y definitiva en firme, aquella obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo, como quiera que la Ley 909 de 2004, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.

Para el servidor con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeñó varios empleos en la entidad, la calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo. (...)" (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, y resaltando que la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció claramente qué se entiende por última calificación ordinaria y definitiva en firme, el empleado que se reintegra a su cargo de carrera administrativa con posterioridad a un año o varios años de estar desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, en la misma entidad o en otra distinta, solamente podrá participar en los procesos de provisión de empleos de carrera mediante encargo, cuando cuente con una calificación o evaluación ordinaria y definitiva en firme, obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el cual ostenta derechos de carrera. Por lo que, la evaluación de desempeño de 2019 no puede ser usada para ser encargado, y se deberá aplicar lo dispuesto en el inciso 2 del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: Harold Israel Herreno Suarez

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:20:35