



Función Pública

Concepto 379781 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000379781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000379781

Fecha: 19/10/2021 03:14:30 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACION – Asignación salarial, EMPLEO – Provisión. Posibilidad de mantener salario percibido en el cargo anterior cuando hay un encargo nivel superior con salario inferior. RAD N° 20219000617472 del 09 de septiembre de 2021.

Acuso recibo de su comunicación, mediante la cual consulta, a un empleado público se le encarga de un empleo de nivel superior pero el grado salarial es inferior por lo que pregunta, si al momento de hacer un encargo este puede seguir percibiendo el salario del cargo anterior si este es superior al del encargo.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

En cuanto a la figura del encargo 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 lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer, igualmente 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.

Por ende, para determinar si un empleado público con derechos de carrera administrativa, tiene derecho a ser encargado es necesario cumplir con los requisitos que exige el manual de funciones y competencias laborales de la entidad al momento del encargo.

Así mismo, es de aclarar que cuando la norma se refiere a que el encargo debe recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal no se refiere al nivel en que venía desempeñando sino también al grado salarial ya que generaría una desmejora salarial del empleado público por lo que para esta Dirección jurídica no sería viable el encargo, lo que debió prever la entidad.

De acuerdo con lo expuesto, es pertinente manifestar que toda designación de empleo que se realice a un servidor público (incluida el encargo), deberá estar seguida de la posesión, razón por la cual es viable manifestar que en todo encargo debe surtirse la posesión en el empleo.

En consecuencia, una vez encargada y posesionada la persona, devengará la asignación salarial establecida para el cargo del cual se posesionó, no siendo procedente continuar percibiendo la remuneración del cargo del nivel anterior pues se entiende que se separa del cargo, puesto que la persona que fue encargada, lo aceptó de manera libre y espontánea y se posesionó del empleo.

Por lo tanto, dando contestación a su consulta, el empleado público no puede seguir percibiendo el salario del cargo anterior, por las razones anteriormente señaladas.

Para más 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: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:17:25