



Concepto 149971 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000149971

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000149971

Fecha: 18/04/2023 11:01:47 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo en empleo de carrera administrativa. Radicado: 20239000154192 del 9 de marzo de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta:

“Actualmente me encuentro nombrada en provisionalidad en el cargo de profesional universitario en la Alcaldía de Calarcá, y me han encargado temporalmente mediante el Decreto 016 de 2023 en el cargo del Profesional especializado, desde el 16 de enero de 2023 ya que el titular está ausente por incapacidad, el acto administrativo dice que el encargo es por el tiempo que dure la incapacidad del titular y que no me desprendo de las competencias

del cargo del cual soy titular.

La consulta es con relación a la asignación salarial, ¿debo seguir devengando el sueldo de profesional universitario o me deben pagar como profesional especializado? “

Sobre el particular me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

Vacaciones. Licencia. Permiso remunerado Comisión, salvo en la de servicios al interior. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. Período de prueba en otro empleo de carrera.”
(Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, las licencias por incapacidades médicas, implican una separación transitoria del ejercicio de su cargo y generan una vacancia temporal del empleo. Sin embargo, por necesidades de servicio, la entidad puede proveer mediante encargo el empleo vacante temporalmente, mientras dura la incapacidad de su titular.

Indica lo anterior que una de las formas de proveer las vacancias temporales o definitivas de un empleo es la figura del encargo, es así como el Decreto Ley 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, establece:

“ARTÍCULO 23. 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. Cuando se trate de ausencia temporal el encargo podrá conferirse hasta por el término de aquella y en caso de vacante definitiva hasta por un plazo máximo de tres (3) meses. Vencido este término el encargado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones y el empleo deberá proveerse de acuerdo con los procedimientos normales.”

El artículo 18 del Decreto 2400 de 1968¹, sobre el encargo dispone:

“ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo”. (Subrayado fuera de texto)

A su vez, el Decreto 1083 de 2015² manifiesta que:

“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 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

De conformidad con lo expuesto el encargo conlleva la designación temporal a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Esto significa, que el empleado desempeñará simultáneamente las funciones del cargo para el cual fue designado mediante encargo y las del empleo del cual es titular; o únicamente desempeñará las funciones del cargo para el cual fue designado en encargo; en ambos eventos el encargo procede mediante acto administrativo del nominador.

Se tiene entonces que el empleado que se encuentre en encargo tiene derecho a percibir la diferencia salarial, siempre y cuando no esté siendo devengada por su titular.

Por otra parte, el Decreto 1227 de 2005³ establece:

“ARTÍCULO 8°. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.”

De lo anterior puede concluirse 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 salario 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 del cargo.

Finalmente, esta Dirección Jurídica concluye en el caso puntual donde consulta si debe seguir devengando el sueldo de profesional universitario o le deben pagar el sueldo como profesional especializado; se tiene que, mientras el empleado se encuentra en incapacidad no se encuentra devengando salario sino el reconocimiento de la prestación social a cargo del Sistema de seguridad social integral, por lo que, en principio, tendría derecho a recibir la diferencia salarial; no obstante, será una materia que, en autonomía administrativa y presupuestal deberá determinar.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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: Yaneirys Arias.

Revisó: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”

2“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

3 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998

Fecha y hora de creación: 2025-06-19 04:36:52