



Función Pública

Concepto 265931 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000265931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000265931

Fecha: 28/06/2023 08:43:50 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Funciones. CARRERA ADMINISTRATIVA. Encargo para los empleados de carrera administrativa. RAD. 20239000561832 del 29 de mayo de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta: *"En mi calidad de Inspectora Segunda de Policía Urbana 3ª. A 6ª. Categoría, CODIGO: 303, GRADO: 4, inscrita en Carrera Administrativa, a través de Lista de Elegibles, para proveer cuatro (04) vacantes, del empleo denominado INSPECTOR DE POLICIA 3ª. A 6ª. CATEGORIA, Código 3030, Grado 4, identificado con el código OPEC No.113638, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE MALAMBO ÁZUL ATLANTICO, ofertado en el Proceso de Selección 1342 de 2019 ÁZUL Territorial 2019- II, en la cual ocupé el primer lugar con un puntaje de 74.42, datos completos contenidos en la RESOLUCION No.8517 del 11 de noviembre de 2021. Soy Abogada y el señor Alcalde del Municipio de Malambo, me propuso encargarme en un cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 209, GRADO 01 por el término de seis meses, quiero confirmar si es procedente dicho encargo, sin afectar mi continuidad en Carrera Administrativa como estoy actualmente."* me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, el Decreto 785 de 2005 precisa que el cargo de Inspector de Policía para municipios de 3ª a 6ª categoría es del nivel técnico y la misma norma en los requisitos generales señala que se puede establecer como requisito máximo para este nivel, la terminación y aprobación del pensum de educación superior.

A continuación, se transcribe la parte pertinente:

"Artículo 13. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. De acuerdo con la categorización establecida para los Departamentos, Distritos y Municipios y de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, las autoridades territoriales deberán fijar en los respectivos manuales específicos las competencias laborales y los requisitos, así:

(...)

13.2.4. Nivel Técnico

(...)

13.2.4.2. Para los empleos pertenecientes a los Distritos y Municipios de categorías: Cuarta, quinta y sexta: Mínimo: Terminación y aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y curso específico, mínimo de sesenta (60) horas relacionado con las funciones del cargo.

Máximo: Al fijar el requisito específico podrá optar por título de formación tecnológica y experiencia o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional y experiencia". (...)

"Artículo 15. Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3 del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos. (...)

Artículo 19. Nivel Técnico. El Nivel Técnico está integrado por la siguiente nomenclatura y clasificación específica de empleos:

Cód. Denominación del empleo

303 inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría

(...)

(subrayado fuera del texto original)

La norma es clara en establecer estas categorías y los requisitos para cada una requeridas en el ejercicio del empleo y no es posible otras interpretaciones así el empleo de inspector de policía dentro de sus atribuciones observe diversas disciplinas.

Ahora bien, frente al encargo la Ley 909 de 2004¹, modificada por la Ley 1960 de 2019, establece lo siguiente en relación con la figura de Encargo:

“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. (Subraya y negrilla fuera de texto)

(...).” (Subraya fuera de texto)

La Circular conjunta expedida por la CNSC y el DAFP, en uso de las funciones conferidas en los artículos 11, 12 y 14 la Ley 909 de 2004, número 0117 de 2019², establece lo siguiente:

“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.” (subrayado fuera de texto)

Por su parte el Decreto 1083 de 2015³, señala:

“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 conformidad con la normativa anterior, es procedente indicar que, el encargo en un empleo de carrera administrativa procede para los empleados que posean derechos de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio, posean 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.

Así mismo es importante precisar, que la norma, ha establecido de manera categórica que, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior del mismo nivel jerárquico de la planta de personal de la entidad.

Ahora bien, Circular conjunta expedida por la CNSC y el DAFP, en uso de las funciones conferidas en los artículos 11, 12 y 14 la Ley 909 de 2004, expidieron Circular 0117 de 2019⁴, estableciendo lo siguiente:

“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.” (subrayado fuera de texto)

De conformidad con la normativa anterior, es procedente indicar que el encargo en un empleo de carrera administrativa procede para, los empleados que posean derechos de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido disciplinariamente sancionados en el último año, su evaluación del desempeño del último año fue calificada en sobresaliente, y se encuentren en el mismo nivel jerárquico del empleo a proveer, 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.

Por lo tanto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, el cargo de Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría pertenece al nivel técnico, por lo tanto, no será procedente que se encargue de un nivel profesional a un técnico. Lo procedente es que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad y que cumpla con las condiciones y requisitos previstos en la norma y manual de funciones para desempeñar dicho empleo.

En todo caso corresponde el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces, evaluar y determinar que funcionario con derechos de carrera, reuniendo los requisitos descritos en la norma, cuenta con mejor derecho para ser destinatario del encargo.

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.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”.

2“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”.

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

4“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:58