



Concepto 272081 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000272081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000272081

Fecha: 30/06/2023 12:29:29 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicación: 20239000647212 del 27 de junio de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta solicita “se aclare si es posible realizar el encargo teniendo en cuenta que no hay empleados de carrera administrativa que ocupen el cargo, que la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconoce que es posible aplicar la figura de encargo en las personas nombradas mediante provisionalidad con la finalidad de dar continuidad a la prestación del servicio y que es una situación temporal que

tiene como duración la licencia de maternidad.”

Se da respuesta en los siguientes términos.

El artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015¹, establece las formas de provisionar los empleos en vacancia temporal, lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”
(Negritas propias)

Respecto del empleo la Ley 909 de 2004², modificada por la Ley 1960 de 2019, 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.”(Subraya propia)

De conformidad es procedente indicar que los empleados de carrera administrativa 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.

Por su parte, el criterio unificado: “PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO” de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece:

“e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente

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 aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 20048.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando:

Acreditan los requisitos contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad y 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 dentro del mismo nivel jerárquico.

Ahora bien, es importante precisar que la duración del encargo en empleo vacante temporalmente, se encuentra sujeto a la duración de la situación administrativa que da origen a dicha vacancia, en el caso objeto de consulta la respectiva licencia de maternidad, en todo caso se hace necesario indicar que le corresponderá a la unidad de talento humano o quien haga sus veces verificar, definir y certificar que para el encargo se cumplan con los requisitos y el perfil correspondiente para su desempeño.

En todo caso, y teniendo como precepto la información relacionada en su comunicación, se reitera que no será procedente realizar encargo con empleados nombrados en provisionalidad, es necesario reiterar que el encargo será procedente solo para empleados con derechos de carrera administrativa.

De otra parte, respecto de la Sentencia C-102/22, citada en su comunicación así:

“(…) (ii) es válido realizar nombramientos en provisionalidad dentro de una entidad pública para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando no se desnaturalice su vocación transitoria; (iii) la designación de empleados en provisionalidad o encargo, en tanto que acto administrativo, implica la sujeción al deber de motivación (...) La jurisprudencia ha admitido esta posibilidad, siempre y cuando se entienda como un evento excepcional para garantizar la continuidad del servicio (...)”

Es necesario precisar que dicho precepto no da de derecho de encargo a los empleados provisionales, por el contrario, reitera lo establecido en la normativa aplicable a la provisión de vacantes temporales en empleos de carrera, que establece que las mismas podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

En consecuencia, es necesario insistir que no es posible realizar encargo con funcionarios que se encuentren nombrados en provisionalidad en los empleos de carrera administrativa, de manera que si no existe la posibilidad de encargar a ningún funcionario que cuente con derechos de

carrera administrativa, la administración podrá en virtud de la vacancia temporal realizar un nombramiento en provisionalidad, nombramiento que se encuentra sujeto a la duración de la situación administrativa que da origen a dicha vacancia, en el caso objeto de consulta la respectiva licencia de maternidad.

Finalmente, se indica que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 15:15:37