

**Función Pública**

Concepto 299461 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000299461

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000299461

Fecha: 18/07/2023 07:44:53 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. RADICACION.

20239000603662 de fecha 7 de junio de 2023.

En atención a su consulta mediante correo de la referencia, por medio de la cual consulta:

"Por medio del presente solicito respuesta a la siguiente consulta: la norma establece que 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. Al respecto me surgen dos preguntas: 1. Cuando se refiere a que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año, a qué se refiere la expresión último año, y este término desde cuando se cuenta: ¿desde la fecha de ejecutoria de la resolución donde se sanciona al servidor o desde la fecha de culminación o terminación de la sanción disciplinaria? Aclarar este punto por favor. 2. ¿En el caso de la evaluación última, ésta puede ser una evaluación de período de prueba, evaluación ordinaria anterior al período de prueba o el conjunto de la evaluación realizadas en el año anterior? Aclarar este punto por favor." Me permito manifestar lo siguiente

Sea lo primero mencionar que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004^[1], modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019^[2], con relación al encargo establece:

"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."

Del artículo citado se puede concluir que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente; Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer; No tener sanción disciplinaria en el último año; Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria; El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

Con relación a la última evaluación de desempeño, en el Criterio Unificado 13082019 de 2019^[3] la Comisión Nacional del Servicio Civil establece:

"d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente,

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 período 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.

Enunciado lo anterior, tenemos que el inciso segundo del artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 , prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente " en su última evaluación de desempeño laboral, el encargo debe recaer en aquel (servidor con derechos de carrera) que , cumpliendo con tales requisitos, tenga una calificación "Satisfactoria", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral adoptado por la entidad o el sistema tipo definido por la CNSC.

(...)” (Subrayado y negrilla fuera del texto)

Conforme a lo anterior, en especial al criterio unificado dado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, es pertinente decir que la ley exige para que un servidor pueda ser encargado, entre otros, que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto satisfactoria, entendiendo que la última evaluación de desempeño es 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, de manera que si no cuentan con calificación en el año inmediatamente anterior en los términos de la norma, no podrá acceder al encargo.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

"1. Cuando se refiere a que no hayan sido sancionado disciplinariamente en el último año, a qué se refiere la expresión último año, y este término desde cuando se cuenta: ¿desde la fecha de ejecutoria de la resolución donde se sanciona al servidor o desde la fecha de culminación o terminación de la sanción disciplinaria? Aclarar este punto por favor."

Respuesta: El encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa en el caso que se refiere a que no deberá tener sanción disciplinaria en el último año, se refiere a que al momento de que se realice el estudio para acceder al derecho preferencial, un año antes de ese análisis no podrá tener ninguna sanción disciplinaria. 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.

"2. ¿En el caso de la evaluación última, ésta puede ser una evaluación de período de prueba, evaluación ordinaria anterior al período de prueba o el conjunto de la evaluación realizadas en el año anterior? Aclarar este punto por favor."

Respuesta: De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la ley exige para que un servidor pueda ser encargado, entre otros, que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto satisfactoria, entendiendo que la última evaluación de desempeño es aquella obtenida en el año inmediatamente anterior al momento de realizar el estudio, en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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

[2] Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

[3] Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 09:36:36