



Función Pública

Concepto 771 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000000771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000000771

Fecha: 05/01/2015 03:10:53 p.m.

Bogotá, D.C.,

REFERENCIA: EMPLEOS. - Requisitos del Encargo - Posesión RADICACION: 20149000198652 del 25 de noviembre de 2014

En atención a su consulta de la referencia, mediante la cual formula algunas inquietudes sobre los requisitos para acceder a un encargo, me permito manifestarle lo siguiente:

El encargo se encuentra regulado por la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 24. Encargo. “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.”

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.” (Subrayado fuera de texto)

El Decreto 1227 de 2005, reglamentario parcialmente de la Ley 909 de 2004, regula la figura de encargo al disponer:

“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.

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses, salvo autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando el concurso no se hubiere culminado en el término previsto en el presente decreto, caso en el cual este se extenderá hasta que se produzca el nombramiento en período de prueba.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. <Parágrafo modificado por el artículo 1 del Decreto 4968 de 2007. El nuevo texto es el siguiente:> La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar encargos o nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio lo justifique el jefe de la entidad. En estos casos el término de duración del encargo o del nombramiento provisional no podrán exceder de 6 meses, plazo dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. Cuando circunstancias especiales impidan la realización de la convocatoria a concurso en el término señalado, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar la prórroga de los encargos y de los nombramientos provisionales hasta cuando esta pueda ser realizada. (...)”

Para la aplicación de las normas que se han dejado citadas, deben concurrir las siguientes condiciones:

- Que se esté surtiendo un proceso de selección para proveer cargos de carrera.
- Que se requiera proveer un cargo de carrera en forma temporal; y

- Que existan empleados de carrera administrativa que desempeñen cargos inmediatamente inferiores que acrediten los requisitos, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y que su última evaluación hubiese sido sobresaliente, quienes, en tal caso, tendrán derecho preferencial a ser encargados del empleo.

- De no existir empleados en las condiciones precitadas se deberán tener en cuenta los servidores del empleo inmediatamente inferior que se encuentren en las mismas circunstancias y así sucesivamente.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, cuando se trata de proveer empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes porque no han sido provistos mediante el sistema de mérito, existe el derecho para los empleados de carrera a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente.

Los encargos deberán recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Así, las cosas, cuando la norma se refiere al empleo inmediatamente inferior, deben entenderse que refiere al mismo nivel jerárquico y en el grado salarial inmediatamente inferior; en aquellos casos que no se encuentre un servidor que cumpla con los requisitos deberá acudir a los empleados del nivel jerárquico inmediatamente inferior y que cumpla con los requisitos del empleo que se pretenda proveer.

En cuanto a la necesidad de la posesión de un empleado al ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción o de un cargo de carrera, en virtud de una vacancia temporal o definitiva; me permito manifestarle:

La Constitución Política, señala:

“ARTÍCULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.” Subraya nuestra

De acuerdo con la norma Constitucional, ninguna persona puede ejercer un empleo público sin haber prestado juramento; es decir sin haberse posesionado. En ese sentido, toda persona que ejerza un empleo público o pretenda realizar el cumplimiento de una función pública así sea en virtud de un encargo, debe estar precedida de un nombramiento y una posesión.

Por otra parte, el Decreto 1950 de 1973, establece:

“ARTÍCULO 34. Hay encargo cuando se designa temporalmente 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.

ARTÍCULO 44. Toda designación debe ser comunicada por escrito con indicación del término para manifestar si se acepta, que no podrá ser superior a diez (10) días, contados a partir de la fecha de la comunicación. La persona designada deberá manifestar por escrito su aceptación o rechazo, dentro del término señalado en la comunicación.

ARTÍCULO 46. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aceptación de un empleo, la persona designada deberá tomar posesión. Este término podrá prorrogarse si el designado no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días y deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 47. Ningún empleado entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes, y de desempeñar los deberes que le incumben. De este hecho deberá dejarse constancia por escrito en acta que firmarán quien da la posesión, el posesionado y un secretario, y en su defecto dos testigos.

La omisión del cumplimiento de cualquiera de los requisitos que se exigen para la posesión, no invalidará los actos del empleado respectivo, ni la excusa de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.” Subraya fuera de texto

De acuerdo con lo anterior, es viable concluir que toda designación de empleo (incluida el encargo) debe ser comunicada al servidor público para que este manifieste si acepta o la rechaza; ahora bien, en el evento que acepte, el empleado público deberá tomar posesión dentro de los diez días siguientes. Es necesario hacer énfasis en que tanto la Constitución Política como la ley establecen que ningún empleado público ejercerá su cargo sin prestar juramento de respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes, y de desempeñar los deberes que le incumben (Posesión).

Así las cosas, es pertinente manifestar que toda designación de empleo que se realice a un servidor público, 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 caso de no producirse el acto de posesión, la entidad procederá con la designación del encargo en el empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma

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

Cordialmente,

MAIA VALERIA BORJA GUERRERO

Profesional Especializado

Dirección Jurídica

R. González
600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:22:57