



Función Pública

Concepto 88701 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000088701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000088701

Fecha: 26/05/2015 04:10:49 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: SITUACIONES ADMISNITRATIVAS.- ENCARGO.- Empleado de medio tiempo encargado en un empleo de tiempo completo. RAD.: 20159000068952 de fecha 14 de Abril de 2015.

En atención a la consulta de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO

¿Existe desmejora salarial en el caso de un empleado con derechos de carrera administrativa en un empleo de medio tiempo que ha sido encargado en un empleo de tiempo completo?

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

Para abordar el planteamiento jurídico es pertinente realizar un análisis de lo contemplado en la Ley 909 de 2004.

Inicialmente, es preciso señalar que atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para lo cual los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

De acuerdo con lo anterior, uno de los elementos de identificación de un empleo público es el grado salarial; es decir, la remuneración que se le ha asignado al empleo, la cual deberá ser acorde a los requisitos de estudios y de experiencia laboral o profesional que se exijan para el ejercicio del cargo en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004¹, al regular la provisión transitoria de los empleos mediante la figura del encargo, estableció:

“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.”
(Subraya nuestra)

CONCLUSION

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que en relación con el procedimiento para proveer un empleo de carrera administrativa mediante la figura del encargo de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se precisa que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, sea que se haya convocado el cargo a concurso, los empleados con derechos 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, 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.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

De lo indicado en el segundo inciso del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se presume que el empleado encargado, a partir de su nombramiento y posesión recibe una diferencia salarial por lo que no se evidencia que pueda producirse una desmejora salarial, por el contrario el empleado que es beneficiario de un encargo incrementa su asignación básica.

Finalmente, es preciso indicar que la remuneración de los empleados públicos se reconoce y paga quincenalmente o en forma mensual, no por horas como lo sugiere en su escrito, en consecuencia se sugiere respetuosamente que precise dicha situación con el jefe de la unidad de personal de su entidad o quien haga sus veces.

Así las cosas, corresponderá a la entidad donde se encuentra vinculado, verificar si en el presente caso se ha producido una desmejora salarial.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

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.”

Harold Herreño/ CPHL/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:00:39