



Función Pública

Concepto 55361 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000055361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000055361

Fecha: 07/04/2015 12:43:55 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Causales de terminación del encargo. Radicado: 20159000034662 del 23 de febrero de 2015

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

PLANTEAMIENTO JURÍDICO

¿Es procedente dar por terminado un encargo, con el fin de efectuar otro encargo a un empleado que pretende demostrar un mejor derecho?

FUENTES FORMALES

Ley 909 de 2004¹, art. 24

ANÁLISIS

Sobre el encargo el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, señala:

“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”

De acuerdo a la normativa citada, el encargo podrá ser provisto teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- El empleado a encargar debe tener derechos de carrera administrativa y acreditar los requisitos que se exijan para su ejercicio, es decir, poseer las aptitudes y las habilidades para su desempeño.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- Que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.
- Que el encargo recaiga en el empleado que ocupe el cargo inmediatamente inferior para lo cual debe cumplir las condiciones anteriores y en caso de que este último no cumpla los requisitos se irá descendiendo hasta el empleado que si los cumple y así sucesivamente.

De conformidad con lo anterior, los empleados de carrera que cumplan con los requisitos señalados en la Ley 909 de 2004, podrán ser encargados de manera temporal o definitiva para que asuma 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, con derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que

desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular sin que el mismo interrumpa el tiempo para efectos de la antigüedad en el servicio.

Así mismo, vale la pena resaltar que, el encargo puede darse por terminado cuando se presenta renuncia del mismo, por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria, por decisión del nominador debidamente motivada, por la pérdida de los derechos de carrera, cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo, por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución y por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo.

CONCLUSIONES

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica para acceder el encargo se deben cumplir con los requisitos antes descritos y solamente, el mismo podrá darse por terminado cuando se presente la renuncia del mismo, se obtenga evaluación del desempeño no satisfactoria, por decisión del nominador debidamente motivada, por la pérdida de los derechos de carrera, cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo, por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución y por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo.

En consecuencia, no es procedente dar por finalizado el encargo a efectos de encargar a otro empleado público que argumente mejor derecho por cuanto, dicha justificación no es causal para la terminación del mismo.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

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”.

Angélica Guzmán/JFCA/CPHL

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:04:12