



Función Pública

Concepto 64931 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000064931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000064931

Fecha: 22/05/2014 09:13:58 a.m.

Bogotá D. C.,

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. ¿Resulta procedente la figura del encargo en una funcionaria de carrera administrativa (auxiliar de enfermería) de una ESE del nivel territorial? RAD.:20142060057452 de fecha 15 de abril de 2014.

En atención al asunto de la referencia, atentamente me permito informarle lo siguiente:

1. La Ley 909 de 2004 en su artículo 24 desarrolla la figura del encargo, así:

“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 del texto)

Así las cosas, se infiere que el encargo se constituye en un derecho preferencial para los empleados de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad, que acrediten los requisitos para el ejercicio del empleo, posean las aptitudes y habilidades para el desempeño del mismo, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

Sobre la materia, la Comisión Nacional del Servicio Civil se pronunció en la Circular No. 005 del 23 de julio de 2012 así:

“2.1 EL ENCARGO COMO DERECHO PREFERENCIAL.

CONCEPTO: Conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Decreto 1950 de 1973, hay encargo cuando se designa temporalmente a un servidor para asumir, total o parcialmente las funciones de otro empleo por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

ALCANCE: Derecho preferencial que otorga la carrera a sus titulares, al tenor de lo señalado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y 96 del Decreto 1227 de 2005. El encargo como medio de provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal, constituye un derecho preferencial de los servidores de carrera.

De la anterior premisa se deriva que:

(...)

d) El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, y una posibilidad discrecional que, a falta de aquellos, se podrá agotar respecto de los servidores de carrera que, sin tener evaluación del desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma.

e) Solo cuando se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.”

De acuerdo con lo anterior, para proveer transitoriamente un empleo vacante de carácter administrativo, deberá la Administración acudir a la figura del encargo.

El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan con los requisitos señalados en la ley, sin que exista alguna limitación para quienes tengan una recomendación de reubicación por salud ocupacional.

2. De otra parte, cabe señalar frente a las reclamaciones en materia de encargos enunciadas en su comunicado, que la Comisión Nacional del Servicio Civil, se pronunció sobre el tema mediante concepto No. 01-0743 del 21 de enero de 2008, precisando que “*son las Comisiones de Personal las que en primera instancia deben resolver las reclamaciones que en materia de encargos se presenten (...)*”

En este sentido, la Ley 909 de 2004, en su artículo 16 dispuso que todos los organismos y entidades que se regulan por esta Ley, deberán conformar una Comisión de Personal, que estará integrada por dos representantes de la entidad y dos representantes de los empleados.

Resulta importante señalar que la Ley en mención, en el numeral 2º del artículo 16 en relación a las funciones de la Comisión de Personal señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 16. *Las Comisiones de Personal.*

(...)

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) *Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera.*

b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

-

(...)

e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos.

-

(...)

j) *Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.*

(...)” (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, las comisiones de personal establecerán su reglamento de funcionamiento, y conforme a sus atribuciones deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos; para lo cual trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.

En ese orden de ideas, la Comisión de Personal es la competente para pronunciarse en primera instancia sobre las posibles irregularidades presentadas en el otorgamiento de los encargos.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

Ernesto Fagua – MLH / GCJ

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:00:04