



Función Pública

Concepto 85731 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000085731

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000085731

Fecha: 21/04/2016 11:22:08 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Derecho preferencial de encargo en un empleo de mayor jerarquía. ¿Un empleado que actualmente está encargado puede ser objeto de un nuevo encargo? EMPLEOS. Funciones de la Comisión de Personal. Radicado: 20162060068752 del 7 de marzo de 2016

En atención al oficio de la referencia, relacionado con el encargo y las funciones de la Comisión de Personal, me permito manifestarle lo siguiente:

1. Sobre el encargo, el artículo 18 del Decreto 2400 de 1968, respecto a las situaciones administrativas en que puede encontrarse un empleado, consagra:

“ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo”. (Subrayado fuera de texto)

Los artículos 2.2.5.9.7 y 2.2.5.9.11 del Decreto 1083 de 2015 con relación a la figura del encargo, señalan:

“ARTÍCULO 2.2.5.9.7. 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”. (Subrayado fuera de texto)

“ARTÍCULO 2.2.5.9.11. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular”. (Subrayado fuera de texto)

El artículo 18 de la Ley 344 de 1996, establece frente a la remuneración que puede percibir el empleado encargado de un empleo:

“ARTÍCULO 18. Los servidores públicos que sean encargados, por ausencia temporal del titular, para asumir empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, no tendrán derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando.” (Subrayado fuera de texto)

De lo anterior puede concluirse que la figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo (Decreto Ley 2400 de 1968, art. 18) para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

Otra característica que tiene el encargo es que el empleado encargado tendrá derecho a la sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. De igual manera, el encargo puede conllevar a que el empleado se desvincule o no de las propias de cargo.

Esto quiere decir que el encargo se utiliza para designar temporalmente a un funcionario 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. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo de que es titular ni afecta la situación del funcionario de carrera.

El encargo también 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)

Sobre el tema, la Circular Externa 100-07-2015 del 31 de agosto de 2015 dirigida a Representantes legales de los organismos y entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles nacional y territorial sobre el derecho preferencial de los empleados de carrera a ser encargados, indicó:

“Conforme con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, sobre empleo público, carrera administrativa y gerencia pública, y el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario del Sector de Función Pública, los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes en forma definitiva o temporal se proveerán preferencialmente mediante encargo a los empleados de carrera, siempre que cumplan con las siguientes condiciones:

- 1. Acreditar acreditan los requisitos para el ejercicio del empleo objeto de encargo;*
- 2. Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño;*

3. Haber sido calificado como sobresaliente en la última evaluación del desempeño;

4. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior; y

5. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

De no acreditarse dichas condiciones, se deberá encargar al empleado que acreditándolas desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, siendo competencia de la entidad adelantar el respectivo estudio.

En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional”.

Conforme a la normativa anterior, los empleados de carrera tienen derecho preferencial a ocupar mediante encargo el empleo vacante, mientras su titular no lo ejerce y es una garantía para conservar los derechos de carrera del empleo del cual es titular.

Es importante reiterar que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que 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.

Por lo tanto, es indispensable, antes de que el empleado de carrera tome posesión por encargo de un empleo diferente del cual se es titular, verificar el cumplimiento de los requisitos tanto de formación académica como de experiencia exigidos en el manual de funciones y de competencias laborales.

Por consiguiente, y para que un empleado pueda ser encargado el mismo debe cumplir con 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 grado inmediatamente inferior que se encuentren en las mismas circunstancias y así sucesivamente.

2. Así mismo, y respecto a la viabilidad para que un empleado de carrera que desempeña un empleo por encargo pueda ser encargado nuevamente en otro empleo cabe precisar, que la Administración aplicará el procedimiento establecido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario, teniendo en consideración los servidores de carrera administrativa frente al cargo del cual son titulares, más no del que desempeñan en encargo, es decir, sí es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a que esté gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de la norma precitada, se ha de entender como referente que el empleo

inmediatamente inferior, al que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente, el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo.

Razón por la cual, y dado que la Ley 909 de 2004 no prohíbe que un empleado que se encuentre en situación administrativa de encargo pueda ser encargado en otro empleo superior, este Dirección Jurídica considera que para ejercer un nuevo encargo, debe darse la terminación del encargo actual y la verificación por parte del Jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces, del cumplimiento de los requisitos señalados en la norma y en el manual de funciones y de competencias laborales del aspirante al ejercicio del empleo.

3. Finalmente, respecto a las funciones de la Comisión de Personal el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, señala:

“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;

c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;

d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;

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;

-

f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;

g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;

h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;

i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;

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

(...)" (Subrayado nuestro).

En este orden de ideas, y una vez revisadas las funciones de competencia de la Comisión de Personal no se establece una que le corresponda recomendar al nominador los empleados de carrera que puedan ser encargados dado que está facultado para conocer en primera instancia de las reclamaciones que presenten los empleados entre otros temas, en lo relacionado con la provisión de empleos mediante encargo.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "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.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Director Jurídico (e)

Angélica Guzmán/MLHM/GCJ

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:00:43