



Función Pública

Concepto 10091 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000010091

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000010091

Fecha: 13/01/2020 11:13:31 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Criterios para determinar la provisión de un encargo en caso de que dos o más funcionarios cumplan con los requisitos para acceder al mismo. Radicado. 2019-206-040783-2 del 16 de diciembre de 2019

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

Sea lo primero señalar, el artículo 18 del Decreto Ley 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, 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)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.7. *Encargo*. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.”

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 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 al 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 empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. 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, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

(Modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019)

Conforme a lo 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.

En este orden de ideas para ser aplicable el artículo 24 de la ley 909 de 2004, 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 grado inmediatamente inferior que se encuentren en las mismas circunstancias y así sucesivamente.

De conformidad con lo anterior, tenemos que para proveer un empleo mediante encargo se debe verificar el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencia de cada uno de los empleados de carrera administrativa que desempeñan el cargo inmediatamente inferior del citado empleo, además acreditar las aptitudes y habilidades para su ejercicio, y de esta manera se van excluyendo hasta proveerlo con el empleado que reúna las anteriores condiciones.

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica, en el evento que varios empleados reúnan las condiciones, los requisitos y el perfil del empleo que va a ser provisto, le corresponde a la administración aplicar mecanismos objetivos para decidir el empate, como: la evaluación del desempeño, las contribuciones especiales del empleado al servicio prestado o al desarrollo de los objetivos de la entidad y/o quien hubiere realizado el proyecto de mayor trascendencia.

En cuanto a los criterios de ponderación en caso de empate para el otorgamiento de un encargo, resulta procedente hacer referencia al criterio unificado frente a la provisión de empleos públicos mediante encargo. de la sala plena de comisionados del 13 de diciembre de 2018, en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto 4968 de 2007 y el Decreto 1083 de 2015, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, al señalar sobre el particular lo siguiente

«Cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, existirá un empate, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, para lo cual podrá aplicar entre otros los siguientes criterios, en el orden que estime pertinente:

a). Asignar un puntaje por la educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará a información que se encuentre en la historia laboral del servidor público. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

b) Tener en cuenta primero la mayor experiencia relacionada, Si persiste el empate, evaluar la mayor experiencia profesional y finalizar con la mayor experiencia laboral (de acuerdo a lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales), adicional al requisito mínimo, estableciendo un puntaje por cada año o fracción adicional, que repose en la historia laboral.

c). Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.

d). En el servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones.

e). Pertenencia a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.

f). En el servidor público más antiguo de la entidad.

g). En quien hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 407 de 1997.

h). De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.»

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Ruth González Sanguino

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:37:29