



Función Pública

Concepto 61201 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000061201

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000061201

Fecha: 18/02/2020 09:29:28 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado: 20202060004982 del 7 de enero de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta lo siguiente:

1. «Es viable el nombramiento en calidad de Encargo de un profesional de carrera administrativa en un cargo de periodo fijo, como es el de Director General de una Corporación Autónoma Regional.
2. Si los Estatutos de la Entidad establece que, en caso de una vacancia temporal o definitiva del Nominador, ¿el Consejo Directivo debe nombrar a un servidor del nivel directivo o asesor y nombra a uno del nivel profesional que implicaciones tiene esto?
3. ¿Frente a los ítems anteriores cual debe ser el proceder del área de Talento Humano?»

Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto Ley 2400 de 1968¹ en su artículo 18, señala:

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]

El Decreto 1083 de 2015, frente al término de los encargos, en empleos de carrera administrativos y de libre nombramiento y remoción, dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.9.9. Término del encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción. Cuando se trata de vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, el encargado de otro empleo sólo podrá desempeñarlo durante el término de ésta, y en el caso de definitiva hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Al vencimiento del encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará la plenitud de las del empleo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente.

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.

El encargo también se encuentra regulado por la Ley 909 de 2004², de la siguiente forma:

ARTÍCULO 24. Encargo. [...]

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. [Destacado nuestro]

De acuerdo con la norma transcrita, resultará procedente entonces, que, ante la vacancia temporal o definitiva en los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos podrán proveerse mediante encargo con empleados de carrera o que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a juicio del nominador, siempre que cumplan con el perfil y los requisitos para su desempeño.

El encargo en vacancias definitivas en empleos clasificados como de libre nombramiento y remoción, es hasta por el término de 3 meses, vencidos los cuales el empleo debe ser provisto en forma definitiva.

En todo caso, le corresponderá en todo caso al jefe de talento humano, o a quien haga sus veces, certificar y verificar el cumplimiento de requisitos del aspirante al empleo el cumplimiento de los requisitos tanto de formación académica como de experiencia exigidos en el manual de funciones y de competencias laborales.

Con fundamento en lo expuesto, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

1. Respecto al nombramiento en calidad de encargo de un profesional de carrera administrativa en el empleo de director general de una Corporación Autónoma Regional, esta Dirección Jurídica considera que, una vez revisada la norma en materia de encargo, la misma permite que, ante la vacancia temporal o definitiva en el empleo como director general de una Corporación Autónoma Regional, clasificado como de libre nombramiento y remoción, puede ser provisto mediante encargo con un empleado del nivel profesional siempre que tenga derechos de carrera y que cumpla con el perfil y los requisitos para su desempeño.

2. Ahora bien, frente al cumplimiento de los estatutos en los que se establece que el empleo de director debe proveerse con un empleado del nivel directivo o asesor por parte del Consejo Directivo, el Decreto 141 de 2011 en su artículo 6°, numeral p) modificadorio del artículo 27 de la Ley 99 de 1993 establece como una función del consejo directivo de las corporaciones autónomas regionales, la de: «Designar Director Encargado en las ausencias temporales o definitivas del Director titular; y demás novedades administrativas del Director General de la Corporación»; situación que en la ley anterior establecía que era deber del consejo directivo «j. Nombrar de acuerdo al artículo siguiente o remover de conformidad con los estatutos, al Director General de la Corporación».

En este orden de ideas, el Decreto 141 de 2011, por ser la norma posterior, le otorga al consejo directivo competencia de designar al director de las corporaciones autónomas regionales, ante su vacancia temporal o definitiva; es decir que este encargo debe efectuarse con fundamento en la normativa vigente.

Ahora bien, frente a las implicaciones por el incumplimiento de los estatutos en los que se establece que el empleo de director debe proveerse con un empleado del nivel directivo o asesor por parte del consejo directivo es preciso indicarle que es deber de las entidades cumplir el decreto por encima de lo previsto en los estatutos, so pena de las sanciones disciplinarias determinadas en la Ley 734 de 2002.

1. Finalmente, frente a cuál debe ser el proceder del área de talento humano frente al nombramiento en encargo del profesional, de conformidad con el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse al respecto dado que dicha decisión es de competencia de la respectiva entidad.

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,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. «Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones»
2. «Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones»

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:01:37