



Función Pública

Concepto 158781 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000158781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000158781

Fecha: 27/04/2020 12:36:27 p.m.

Bogotá D.C.

REF. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ENCARGO. Es procedente encargar en un empleo a un funcionario que el salario de su empleo titular, es mayor que el del encargo. RADICACIÓN: 20209000114402 DE FECHA 17 DE ABRIL DE 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita un concepto sobre la procedencia de realizar en encargo, teniendo en cuenta que al empleado que se le otorgara el encargo tiene un salario superior en su empleo titular, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004¹ modificada por la Ley 1960 de 2019² dispone:

“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” (Subrayado fuera de texto).

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, sobre el encargo dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.5.42. *Encargo en empleos de carrera.* El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir 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.

De otra parte, en sentencia T-149 de abril de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes sobre el principio de irrenunciabilidad señaló:

“PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD A LOS BENEFICIOS MINIMOS LABORALES/PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA

EL ARTÍCULO 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales - entre ellos el salario-. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.”

Ahora bien, es necesario señalar que las normas que se han dejado transcritas son claras al establecer que a través de la figura del encargo se tiene derecho a la diferencia salarial, debiéndose entender que la misma se presenta en el evento de que aquella sea mayor, porque de lo contrario el empleado continuara percibiendo la remuneración del empleo de que es titular, esto es, el empleo de asistente administrativo grado 20, con el fin de no desmejorarlo de sus condiciones laborales.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, es procedente el encargo en un empleo en el cual el empleado en su empleo titular tenga un mayor salario, siempre que se conserve la remuneración del empleo del cual es titular.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/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: Luis Fernando Núñez

Aprobó. Fernando Ceballos.

11602.8.4

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.
2. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:25:12