



**Función Pública**

# Concepto 035061 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000035061\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000035061

Fecha: 01/02/2021 07:47:29 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Asignación de Funciones. Empleado del nivel asistencial. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Obligación de un empleado de carrera administrativa de aceptar un encargo. RAD.: 20212060011762 del 8 de enero de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta si un empleado puede negarse a aceptar un encargo y cuál es el procedimiento a seguir cuando en una entidad está vinculado en carrera administrativa un conductor y no se cuenta con un vehículo, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Respecto del encargo, el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece:

*“ARTÍCULO 24. Encargo. Modificado por art. 1, Ley 1960 de 2019. 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. Previa 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." (Subraya nuestra)

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señala:

*"ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados."*

De acuerdo con lo anterior, el encargo es una figura eminentemente transitoria que se erige como una herramienta con la que cuenta la administración para evitar que las funciones propias del empleo cuyo titular está ausente, se incumplan.

Ahora bien, la Corte Constitucional, en Sentencia C- 428-97, al decidir, entre otros aspectos, la constitucionalidad del Artículo 18 de la mencionada Ley 344 de 1996, determinó:

*"El encargo temporal es una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del Artículo 123 de la Carta Política, que dice: "los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento."*

(...)

*En el caso de la norma acusada, lo que busca el legislador con su consagración, como ya se ha dicho, es suplir una necesidad pública de servicio cuya atención es indispensable para dar cumplimiento a los fines esenciales del Estado, relacionados con el servicio a la comunidad y la prosperidad general (art. 2 C.P.), pero garantizando su continuidad y eficiencia con arreglo a criterios de economía y racionalización de los costos operativos que puede llegar a demandar su ejercicio. En este punto no sobra recordar que, según los postulados consagrados en el Artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad, entre otros. Igualmente, la norma citada le impone a las autoridades administrativas el deber de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado."* (Destacado nuestro).

La sentencia transcrita, al referirse al encargo, lo contextualiza dentro de un marco constitucional, señalando que éste obedece a la obligación de la administración de propender por el cumplimiento de los fines del Estado, garantizando el cumplimiento ininterrumpido de las funciones de que se trate, las cuales califica de indispensables.

En concordancia con lo anterior, resulta pertinente precisar que el empleado público sobre quien recae el encargo (por cumplir con los requisitos que señala la ley) también tiene a su turno un deber constitucional frente al encargo que se le designa.

En efecto, tal como lo estableció la Corte en la sentencia que se analiza, la situación administrativa del encargo encuentra su fundamento en el inciso segundo del Artículo 123 de la Constitución Política que establece que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, ejerciendo sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento, por lo que es innegable su participación activa en el cumplimiento de los fines estatales de que trata el referido pronunciamiento jurisprudencial.

En este orden de ideas, se concluye que la aceptación del encargo constituye un deber para el empleado público, toda vez que si el nominador, en cumplimiento de sus atribuciones legales, lo designa para desempeñar temporalmente unas funciones de otro empleo, es porque el cumplimiento de tales funciones resulta indispensable para garantizar el correcto funcionamiento de la administración y por ende, el cumplimiento de los fines estatales.

Al respecto, es oportuno manifestar que el inciso segundo del Artículo 122 de la Constitución Política establece que ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Sin perjuicio de lo anterior y respecto a la consulta formulada respecto de la negativa de un empleado público de carrera de aceptar un encargo, esta Dirección Jurídica observa que la administración no tiene la potestad de obligar o presionar a un empleado para que acepte un nombramiento en encargo, por cuanto se reitera, es un deber que le compete cumplir al empleado, cosa distinta es que éste, reuniendo requisitos, decida no aceptarlo, caso en el cual deberá asumir la responsabilidad de cualquier empleado público que incumple con un deber, pero ello no significa que la administración tenga la facultad de presionar u obligar a la persona. Por lo anterior, para determinar si el incumplimiento de un deber encuadra dentro de las causales taxativamente establecidas en la Ley 734 de 2002 se deberá agotar el procedimiento correspondiente en materia disciplinaria.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019, establece:

*“10. ¿Es posible terminar un encargo?”*

*La situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no contempla término definido, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."*

*No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones:*

- *Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).*
- *Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.*
- *La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.*
- *La renuncia del empleado al encargo.*
- *La pérdida de derechos de carrera del encargado.*
- *Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.” (Destacado nuestro)*

Con base en la normativa citada, y dando respuesta a su inquietud, se infiere que es posible dar por terminado un encargo a través de la renuncia del empleado al encargo.

De otro lado, en cuanto a su segundo interrogante, se tiene que el Decreto 1083 de 2015, señala:

*“ARTÍCULO 2.2.5.52. Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.*

*Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.*

*El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.” (Destacado nuestro)*

De la norma transcrita se infiere que la asignación de funciones procede cuando un empleado público se encuentre en una situación administrativa que no genere vacancia pero que implique la separación transitoria del ejercicio de sus funciones o algunas de estas, caso en el cual el jefe del organismo podrá asignar su desempeño a otro empleado que ejerza un cargo de la misma naturaleza.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia T-105 de 2002, efectuó el siguiente análisis:

*“II.- De la Asignación de Funciones.-*

*Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.*

*De donde proviene dicho uso?. Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”.*

*Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.*

*No es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo”. (Subrayado nuestro)*

De acuerdo con lo anterior, puede acudirse a la asignación de funciones cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Por tal motivo, se considera que además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo pues lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Ahora bien, bajo las directrices y parámetros anteriormente expuestos, en criterio de esta Dirección Jurídica la competencia para asignar funciones radica en el jefe de la respectiva entidad, los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, quienes para el efecto, deberán expedir un acto administrativo donde se señalen las funciones asignadas.

De conformidad con lo expuesto, la asignación de funciones por necesidades del servicio es procedente siempre y cuando se encuentren circunscritas al nivel jerárquico y área funcional del empleo del cual es titular el empleado en el que recae dicha asignación, sin que sea permitido asignar todas y cada una de las funciones correspondientes a otro empleo y sin que se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el cargo.

No debe olvidarse que de conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, la asignación de funciones a un empleado no implica el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

Así las cosas, se deduce que, en la situación planteada en su consulta, el nominador podrá asignarle funciones a quien ocupa el cargo de conductor, de conformidad con lo señalado en la normativa transcrita en este concepto.

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 <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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado.

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:07:40*