



Concepto 116631 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000116631

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000116631

Fecha: 30/03/2021 06:01:42 p.m.

REFERENCIA - BIENESTAR SOCIAL. Incentivos. Programas. Empleado no puede recibir más de un beneficio pecuniario - RADICADO: 20219000133532 del 11 de marzo de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia mediante la cual consulta *“Un funcionario de carrera administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca CVC, que ha sido designado como el mejor empleado del año y que ha recibido el incentivo económico correspondiente a la beca para educación formal, ¿queda excluido o inhabilitado para recibir un encargo para el cual cumple a cabalidad con el perfil exigido por la entidad? ¿En el entendido de que no puede recibir más de un beneficio pecuniario?”* (Destacado nuestro), me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los jueces de la república.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta. Al respecto, el Decreto 1567 de 1998, *«Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado»*, establece:

“ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

PARÁGRAFO 2.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 3. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

En ese mismo sentido el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", señala:

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

-
Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

(...)”

ARTÍCULO 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal

De acuerdo a los anteriores artículos, las entidades contarán con un programa de incentivos orientado a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, igualmente reconocerán o premiarán los resultados del desempeño de sus empleados en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad y se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

La norma establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

-
Los planes de incentivos pecuniarios: son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Los planes de incentivos no pecuniarios: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, las cuales podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes:

Ascensos,

Traslados,

Encargos,

Comisiones

-

Becas para educación formal

Participación en proyectos especiales

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,

Reconocimientos públicos a labor meritoria,

Financiación de investigaciones programas de turismo social,

Puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

-

Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

De acuerdo a las anteriores disposiciones, y contrario a lo indicado en el escrito de consulta, se tiene entonces que, según la normatividad vigente, tanto los encargos como las becas de educación formal, están clasificados como incentivos no pecuniarios, y en particular los encargos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia.

Al respecto, sobre las disposiciones que regulan el encargo, la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, señala:

“ARTÍCULO 24. ENCARGO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> 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 posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya

delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servido Civil a través del medio que esta indique.”

De acuerdo al artículo anterior, 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.

Sobre un tema similar, la Sección Quinta del Consejo de Estado mediante sentencia del 15 de abril de 2015 el consejero ponente: Alberto Yepes Barreiro, señaló:

“(…)

Por lo anterior, se impone hacer las siguientes consideraciones sobre el encargo:

(i) El encargo es una situación administrativa[7] y una forma transitoria de proveer empleos -es decir, tiene doble connotación jurídica-, en virtud de la cual 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[8].

Igualmente, es un derecho de los servidores públicos de carrera, por expresa disposición del artículo 24 de la Ley 909 de 2004[9]. Así lo ha sostenido la CNSC:

“El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.”[10] (Negrilla y subraya fuera de texto)

(ii) Esta figura está regulada en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004[11], norma según la cual, para que proceda el nombramiento bajo la figura de encargo, establece los siguientes requisitos:

- el empleado deberá: a) acreditar los requisitos para el cargo; b) poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño; c) no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año; d) haber obtenido una calificación sobresaliente en su última evaluación de desempeño y; e) acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año (en aplicación del numeral 1º del artículo 80 del Decreto 1227 de 2005).

(…)

(iii) El encargo como incentivo. Los incentivos pueden definirse como “estímulos destinados a satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores a nivel familiar e intelectual; razón por la cual la entidad está en la obligación de ser creativa y propositiva en la implementación de incentivos atractivos para los servidores.”[12]

(…)

2.3.4.4. De lo anterior puede concluirse:

i) El encargo es un derecho de los servidores públicos de carrera.

ii) El encargo siempre debe sujetarse a las disposiciones legales que lo regulan.

iii) El encargo hace parte de los incentivos no pecuniarios.

iv) Los incentivos hacen parte de la política estatal para mejorar el desempeño laboral de los empleados y premiar la excelencia.

v) Los incentivos pueden ser pecuniarios o no pecuniarios, los cuales, en todo caso, se otorgarán conforme a las normas legales correspondientes.

vi) Es obligación del jefe de las entidades públicas fijar anualmente el plan de incentivos para los empleados.

(...)

2.3.4.6. Ahora bien, el nombramiento en encargo no opera por el simple hecho de que quien aspira a él, ostente derechos de carrera y haya sido merecedor de un incentivo no pecuniario, pues es indispensable que acredite los requisitos exigidos por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005. El nombramiento en encargo, por tanto, siempre está condicionado a la demostración del cumplimiento de las exigencias normativas.

En ese orden, siguiendo lo dicho por la CNSC, “[e]sta figura de promoción laboral temporal consiste en la designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de tal naturaleza vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo empleado reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta tanto éste se provea a través de cualquiera de los mecanismos de designación permanente o por concurso de méritos.”[14] (Negrilla fuera de texto)

Ello significa que un empleado que por su excelente desempeño ha sido designado como el mejor, para un período anual determinado, tiene derecho a ser preferido para ser designado en encargo siempre y cuando acredite los requisitos legales para el efecto.

Es decir, el empleado acreedor del incentivo deberá demostrar que a) cumple los requisitos para el cargo; b) posee las aptitudes y habilidades para su desempeño; c) no ha sido sancionado disciplinariamente en el último año; d) obtuvo una calificación sobresaliente en su última evaluación de desempeño y; e) el tiempo de servicios continuo en la entidad no es inferior a un año (en aplicación del numeral 1º del artículo 80 del Decreto 1227 de 2005).

En virtud de la anterior jurisprudencia, el encargo hace parte de los incentivos no pecuniarios, y el mismo deberá sujetarse a las disposiciones legales que lo regulan. Así mismo señala el alto tribunal que el nombramiento en encargo no opera por el simple hecho de que quien aspira a él, ostente derechos de carrera y haya sido merecedor de un incentivo no pecuniario, pues es indispensable que acredite los requisitos exigidos por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

En consecuencia, un empleado de carrera administrativa que por su excelente desempeño ha sido designado como el mejor, tiene derecho a ser designado en encargo siempre y cuando acredite los requisitos legales para el efecto.

Por último deberá indicarse que, una vez revisado el contenido del Decreto 1567 de 1998 y del Decreto 1083 de 2015, no se evidencia disposición alguna que limite el otorgamiento de más de un incentivo pecuniario o no pecuniario. Por lo tanto, quien haya sido merecedor de un incentivo correspondiente al otorgamiento de una beca para educación formal, no queda excluido o inhabilitado para ser encargado siempre y cuando dicho empleado cumpla con los requisitos exigidos por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

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: A. Ramos

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública
2. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
3. Medio de control: acción de cumplimiento / Radicación número: 76001-23-33-000-2014-01181-01(ACU) Actor: Jairo España Mosquera / Demandado: Corporación Autónoma Regional Del Valle Del Cauca - CVC

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 10:26:21