



Función Pública

Concepto 081901 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000081901

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000081901

Fecha: 09/03/2021 12:26:16 p.m.

Bogotá D. C

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. ¿Es procedente que un empleado público nombrado en provisionalidad sea encargado en otro empleo público? Radicado: 20219000055172 del 2 de febrero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante el cual consulta si se considera procedente que un empleado nombrado en provisionalidad sea encargado en otro empleo, junto con el reconocimiento y pago de diferencia salarial, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la Constitución Política, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes, y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, en ese sentido, se deduce que el servidor público puede adelantar las acciones que se encuentren permitidas en la ley o reglamento.

Ahora bien, en relación con la provisión de un empleo mediante encargo, la Ley 909 de 2004, modificada por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 establece:

“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.*"
(Subraya fuera de texto)

A su vez, el artículo 2.2.5.5.43 del Decreto 1083 de 2015, establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

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". (Subrayado fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, en el caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo de carrera administrativa, los empleados con derechos de carrera tendrán derecho para ser encargados de tales empleos, siempre que se cumplan las condiciones de la norma; por su parte, los empleos de libre nombramiento y remoción vacantes, podrán ser provistos a través del encargo a favor de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, a juicio de la autoridad nominadora y siempre que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

De lo anterior se deduce que, las normas de administración de personal no contemplan otorgar encargos a favor de los empleados nombrados en provisionalidad, en razón a que la norma condiciona el encargo a que se realice a favor de un empleado con derechos de carrera o de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con lo expuesto, y en atención a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, solamente los empleados con derechos de carrera administrativa y los empleados de libre nombramiento y remoción podrán ser beneficiarios de encargos, sin que tal circunstancia se haya hecho extensiva a favor de los empleados nombrados en provisionalidad.

Por consiguiente, en el marco jurídico actual no es procedente que las entidades públicas otorguen encargos a favor de los empleados nombrados en provisionalidad.

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

Elaboró: Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortés

11802.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:36:55