



Función Pública

Concepto 431701 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000431701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000431701

Fecha: 03/12/2021 08:30:39 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Procedencia de la diferencia salarial en encargo. Radicado No. 20212060701612 de fecha 12 de noviembre de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta: “En la entidad donde laboro cuando un funcionario de Carrera Administrativa disfruta de vacaciones se realiza un nombramiento provisional para suplir la necesidad del servicio durante este tiempo, (i) ¿Por qué sí es viable pagar a este funcionario Provisional el tiempo de las vacaciones y no es posible pagar la diferencia salarial a otro funcionario que encargue? (ii) siempre que un funcionario disfrute de vacaciones continuara recibiendo su remuneración de acuerdo a esta contestación, ¿Cuándo se da aplicación al artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015 en materia de vacaciones?”

Con relación al primer interrogante, debemos manifestar en primera medida lo siguiente respecto del encargo:

El artículo 18 del Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, consagra:

“[...] 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)

Así mismo, el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º la Ley 1960 de 2019, sobre la figura del encargo, estableció:

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.

(...)

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. (Negrilla propia)

(...)

A su vez, el Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública 1083 de 2015, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado. (Resalto propio)

El Artículo 18 de la Ley 344 de 1996 dispone:

ARTÍCULO 18. Los servidores públicos que sean encargados, por ausencia temporal del titular, para asumir empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, no tendrán derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando.

De acuerdo a las disposiciones legales transcritas anteriormente, el encargo presenta un doble carácter, constituye a la vez una situación administrativa y también una modalidad transitoria de provisión de empleos; el encargo puede ser total o parcial, lo que indica que, en el primer caso, el empleado se desliga de las funciones que le son propias y asume todas las del nuevo empleo, para el segundo caso, asume sólo una o algunas de ellas.

En ese sentido, en caso de vacaciones del titular del cargo, la administración podrá acudir al encargo como situación administrativa para que otro empleado cumpla las funciones del empleo vacante sin desprenderse de sus propias funciones.

Así las cosas, y como quiera que durante las vacaciones, el empleado titular del cargo sigue percibiendo su asignación salarial (pues las vacaciones no interrumpen el tiempo de servicios), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 344 de 1996, no es posible efectuar el pago de la diferencia salarial.

Con relación al segundo interrogante, se debe resaltar que el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, hace alusión a la vacancia temporal, como se evidencia a continuación:

ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.

(...)

Conforme a lo anterior, siempre que un funcionario sale al disfrute de sus vacaciones, se entenderá que hay una vacancia temporal del respectivo empleo, así las cosas, en la situación administrativa de las vacaciones, en todos los casos se dará aplicación al artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

Es importante tener en cuenta que, conforme establecido en el Decreto 430 de 2016, a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no es un organismo de control o vigilancia y no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, no comprometen a la entidad pública y el consultante tiene la facultad de acogerlo o no.

Finalmente, me permito indicarle que 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 imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011¹.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó: Harold Herreño.

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:20:17