



Concepto 164251 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000164251

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000164251

Fecha: 03/05/2022 01:29:11 p.m.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Comisión-Encargo Vacancia- Radicado. 20229000121252 de fecha 14/03/2022.

En atención a la comunicación de la referencia remitida por usted, en la que manifiesta que: “(...)Acudiendo a sus conocimientos idóneos y con el fin de ahondar sobre el tema relacionado con el área de Talento Humano de una Alcaldía Municipal de sexta categoría, me permito formular ante ustedes las siguientes preguntas:

Si un funcionario de libre nombramiento y remoción que hace parte de la planta de personal de una Alcaldía Municipal de sexta categoría se le autoriza una comisión de servicio o un permiso por un término de uno y/o hasta cinco días, SE PUEDE encargar o asignar funciones a otro funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma planta de personal por el término que dure el permiso y/o comisión?

En el evento que si se pueda encargar o asignar funciones, que condiciones debe cumplir el funcionario que se le va encargar o asignar las funciones, y además si el encargo o la asignación de funciones se puede hacer en un funcionario de menor nivel jerárquico que cumpla con las condiciones que se requieran para cumplir con el mismo.

Es de anotar que los mismos interrogantes se formulan para el caso de los cargos de Carrera Administrativa que existen en la entidad pública ya relacionada. (...)”.

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

La resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada.

Sobre la vacancia temporal en un empleo el Decreto [1083](#) de 2015, establece:

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

Vacaciones.

Licencia.

Permiso remunerado

Comisión, salvo en la de servicios al interior.

Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Período de prueba en otro empleo de carrera.

Descanso compensado."

(Numeral 8, adicionado por el Art. 1 del Decreto [770](#) de 2021)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto [648](#) de 2017)

ARTÍCULO 2.2.5.5.1 *Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:*

En servicio activo.

En licencia.

En permiso.

En comisión.

En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.

Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.

En periodo de prueba en empleos de carrera.

En vacaciones.

Descanso compensado

(Modificado por el Art. 1 del Decreto [648](#) de 2017)

En este orden de ideas, cuando se trate de comisión de servicio al interior del país, no se genera vacancia temporal, debido a que no se configura una separación del cargo que pueda ser provista provisto mediante encargo durante el término de la situación administrativa que implique la separación temporal del mismo.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública [1083](#) de 2015, en relación con el encargo 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.

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 previsto en la norma en cita, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo, se considera procedente que la Administración encargue del empleo a otro empleado público.

A su vez, el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública [1083](#) de 2015, señala 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.

Respecto al concepto u objeto “de libre nombramiento y remoción” se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser elegida y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate.

De acuerdo con lo anterior, es claro que los empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistos de manera temporal mediante encargo con empleados que tengan derechos de carrera administrativa o con empleados de libre nombramiento y remoción durante el tiempo que dure la vacancia temporal.

En ese sentido, se considera que cuando se trate de proveer empleos de libre nombramiento y remoción en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública, es facultativa la provisión de un empleo de libre nombramiento y remoción mediante encargo, en atención a la naturaleza de dichos cargos.

Así las cosas, para el caso concreto se pueden acudir a la figura de la asignación de funciones, el Decreto 1083 de 2015, señala:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.52 *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.*

Con relación a lo enunciado, la Corte Constitucional¹ en Sentencia T-105/02 nos enseña:

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 fuera de texto)

Respecto a la asignación de funciones, se puede acudir a dicha figura 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. De acuerdo con lo expuesto en la sentencia anteriormente citada, en criterio de esta Dirección la asignación de funciones no le permite al empleado devengar la remuneración correspondiente al cargo.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que 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: Cristian Camilo Torres de la Rosa.

Revisó. Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 MP. JAIME ARAUJO RENTERIA- expediente T-507135

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:56:03