



Concepto 159101 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000159101

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000159101

Fecha: 28/04/2022 11:02:17 a.m.

Bogotá

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo

RAD.: 20222060162162 del doce (12) de Abril de 2022

En atención a la radicación de la referencia, en la cual se consulta sobre la licencia de maternidad de una persona que se encuentra en un encargo, pasado el tiempo establecido para la licencia maternidad, al reintegrarse laboralmente, cuales obligaciones laborales se deberían retomar, las del encargo que le fue asignado antes de iniciar la licencia de maternidad o al cargo que ostenta derechos de carrera administrativa, le manifiesto lo siguiente:

Previamente debe indicarse 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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares no es competencia de este Departamento y 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.

Sobre el asunto puntual, en relación con el encargo, la Ley 1960 de 2019, «por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», establece:

ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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.

PARÁGRAFO 2. Previo 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”.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», al referirse a los encargos, señaló:

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 registrará 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 lo anterior puede concluirse que, una vez se genera la ausencia temporal o definitiva del titular de un cargo, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer, igualmente 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.

Por lo tanto, sólo en el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.

Sobre la terminación del encargo el Departamento Administrativo de la Función Pública ya ha analizado en múltiples ocasiones esta situación administrativa, en especial determino en el Concepto 20216000348071 de fecha 23 de Septiembre de 2021 las causales de terminación del encargo así:

“...

- (1) cuando se presente la renuncia del mismo,
- (2) se obtenga evaluación del desempeño no satisfactoria,
- (3) por decisión del nominador debidamente motivada,
- (4) por la pérdida de los derechos de carrera,
- (5) cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo,
- (6) por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución, y
- (7) por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo”.

Debe anotarse que no se encuentra en la norma disposición alguna que establezca como causal de terminación del encargo la licencia de maternidad que disfruta la empleada que está en ejercicio del encargo, por lo cual dicha circunstancia no daría por terminado de forma

automática el encargo.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección se considera que el otorgamiento de una licencia, en este caso de maternidad, no es una causal para dar por finalizado en forma automática el encargo, sin embargo corresponde a la entidad determinar si por necesidades del servicio se da por terminado y se efectúa uno nuevo en los términos establecidos en la ley.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link /web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Pablo C. Díaz B.

Reviso: Harold Herreño

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:46:52