



Función Pública

Concepto 124231 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000124231

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000124231

Fecha: 25/03/2022 09:54:03 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. NOMBRAMIENTO POR ENCARGO. RAD.20229000108202 del 03 de marzo de 2022.

Cordial Saludo

Me refiero a su comunicación, radicada en esta dependencia el 3 de marzo de 2022, mediante la cual solicita: *"(...) El encargo deber? recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Si, yo me encuentro en un encargo puedo acceder a otro encargo. Si yo me encuentro en una comisión de libre nombramiento y remoción me deben tener en cuenta para los procesos de encargo que adelanta la entidad? (...)"*

En atención a la misma, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, 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, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

En ese sentido, 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 manera de información general respecto de la situación planteada por usted, procedemos a pronunciarnos respecto de sus interrogantes en el siguiente sentido:

¿El encargo debe recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad?

Respuesta:

La Ley [909](#) de 2004, modificada por la Ley [1960](#) de 2019, establece lo siguiente en relación con la figura de Encargo:

"(...) 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... (Subraya y negrilla fuera de texto)

De acuerdo con la norma transcrita el encargo deberá recaer en cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

¿Si, yo me encuentro en un encargo puedo acceder a otro encargo?

Si es posible por cuanto no hay limitantes en la norma, es decir mientras se surta el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual de funciones específicas 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.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

¿Si yo me encuentro en una comisión de libre nombramiento y remoción me deben tener en cuenta para los procesos de encargo que adelanta la entidad?

Con respecto a la Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción el artículo 26 de la Ley 909 de 2004, establece:

"(...) Artículo 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria...."

De conformidad con lo señalado la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción es una situación administrativa que permite que el empleado con derechos de carrera, que hubiera obtenido calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño, sea nombrado mediante la respectiva comisión, en un empleo de libre nombramiento y remoción sin perder los derechos de carrera.

El término de la comisión es determinado por la entidad nominadora del empleo de carrera, toda vez que dicha comisión puede recaer en la misma entidad o en otra distinta.

El término es hasta por 3 años, en períodos continuos o discontinuos, prorrogables por otros 3 años, por una sola vez. Es decir, que la comisión puede otorgarse por un término inferior a 3 años. Así mismo, la sumatoria de la comisión o comisiones no podrá ser nunca superior a 6 años.

La comisión en empleos de libre nombramiento y remoción finaliza por: la terminación del término por el cual se otorgó la comisión o el de su prórroga, cuando el empleado renuncie o sea declarado insubsistente. Para todos los eventos, el servidor debe reasumir nuevamente el empleo

de carrera administrativa del cual es titular so pena de declararse la vacancia del empleo del cual es titular.

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que si bien, el encargo debe ser otorgado al empleado de carrera que ocupe el cargo inmediatamente inferior del empleo a proveer, siempre que cumpla con el perfil y los requisitos exigidos para el empleo; también es cierto que, aunque el empleado en comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción tiene derechos de carrera, se encuentra en vacancia temporal, es decir, tiene suspendida su relación laboral.

Por lo tanto, en el evento que quisiera participar de un proceso de encargo, debe renunciar a dicha comisión a fin de retornar al cargo en el cual ostenta derechos de carrera y de esta forma tener la posibilidad de ser encargado en un cargo de mayor jerarquía.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link </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: Carolina Rivera Daza

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:22:21