



## Concepto 212651 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000212651\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000212651

Fecha: 09/06/2022 01:56:07 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: Tema: Empleo Subtema: Provisión de cargos RADICACIÓN: 20229000304962 del 1 de junio de 2022

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consultan:

*“Soy funcionario público de libre nombramiento y remoción, me encargaron del cargo de la Oficina de Desarrollo Social y Comunitario del municipio de Neira por vacancia temporal de funcionaria que se encuentra disfrutando de su periodo de vacaciones. La Oficina de Control Interno del municipio realizo auditoria a la Oficina de Desarrollo Social y Comunitario, mientras se encontraba su titular, encontrando aproximadamente 40 hallazgos. Dentro del periodo de el encargo, la Oficina de Control Interno realizo la socialización de los hallazgos y me informa que debo realizar el plan de mejoramiento en el periodo de cinco días hábiles, posteriores a la socialización del acta con los hallazgos. Mi cuestión es si debo realizar dicho plan de mejoramiento mientras estoy encargado del cargo, teniendo en cuenta que desconozco el funcionamiento en su totalidad de dicha oficina y los procesos que se llevan en la misma.”*

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En relación con la figura del encargo, la Ley 1960 de 2019 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, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.” (Subrayado y resaltado por fuera del texto original)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 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.” (Subrayado y resaltado por fuera del texto original)

Así mismo, debe tenerse en cuenta que el Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019, establece:

“1. ¿Qué es el encargo?

*El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo<sup>1</sup>; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.*

*- Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: 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 temporalmente de las propias de su cargo.*

*- Como situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, se constituye en una situación administrativa. 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.*

*- Como forma de provisión del empleo: el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.*

*- Como derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumpla n los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.”*

De lo anterior puede concluirse que 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.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo. También es importante resaltar que el inciso segundo del artículo en mención señala expresamente que el encargo recaerá en el empleado de carrera con calificación sobresaliente que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior. En el caso de que no haya empleados con calificación sobresaliente, se otorgará el encargo al empleado con las calificaciones más altas descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio. Así

mismo, el empleado deberá cumplir con los requisitos señalados en la ley.

En relación con la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción que presenten vacancia temporal o definitiva, se tiene que estos podrán ser provistos con empleados que desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción o de carrera que cumplan con los requisitos para el ejercicio del empleo, quienes asumirán las funciones del empleo para el cual han sido encargados.

Ahora bien, los requisitos para desempeñar los cargos de la planta de personal de una entidad u organismo del Estado deben encontrarse establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, que deberán regularse por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Por ende y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica que si la entidad determinó que usted cumplía con los requisitos que la norma exige para el encargo que le fue conferido usted deberá, entonces, cumplir con las funciones que, de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias de la entidad, corresponden al empleo para el cual usted fue encargado mientras dure el encargo.

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 [/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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó. Sara Paola Orozco Ovalle

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“Por la cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:11:58*