



# Concepto 073541 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000073541\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000073541

Fecha: 20/02/2023 12:09:04 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Situaciones Administrativas, Encargo, Comisión de Estudios Radicado: 20239000027762 del 14 de enero de 2023.

Acuso recibo de su petición, a través de la cual consulta: *“Me permito solicitar información acerca de lo siguiente: Un funcionario de carrera administrativa que está en comisión de estudios puede acceder a los encargos que salgan en la entidad Si hay un encargo de profesional especializado que sale a su favor y no lo puede tomar por estar en comisión de estudios y lo toma otro empleado como segunda opción y de menor rango de carrera (persona con cargo inferior: técnico) , en el momento en que el funcionario en comisión retome las funciones del empleo o retorne, este encargo seguirá en manos de la otra persona o podría solicitar que se le entregue al que llega de la comisión de estudios por haber sido el primer oprimado al mismo”.*

En relación con su consulta, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup> dispone:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.37 Provisión de empleo vacante temporalmente por otorgamiento de la comisión de estudios. El empleo vacante temporalmente porque su titular se encuentra en comisión de estudios podrá proveerse mediante encargo o, de no ser posible, por nombramiento provisional, cuando se trate de empleos de carrera, siempre y cuando existan sobrantes no utilizados en el monto global para pago de sueldos en la ley de apropiaciones iniciales del respectivo organismo”.*

Se evidencia entonces que, no es factible realizar un encargo a un empleado que se encuentra en una comisión de estudios, toda vez que durante la duración de la misma su empleo se declarará en vacancia temporal y este podrá ser provisto por encargo o provisionalidad; es decir, no se encuentra en servicio activo dentro de la entidad.

Ahora bien, en cuanto al encargo de un empleado del nivel técnico en un empleo del nivel profesional especializado, la Ley 909 de 2004<sup>2</sup> dispone:

*“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”.

Ahora bien, frente a los encargos la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento del 13 de agosto de 2019<sup>3</sup> consideró

El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente. La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

(...). (Negrillas y subrayas por fuera del texto original).

En ese orden de ideas, en criterio de esta dirección jurídica no es viable otorgar encargo al empleado que desempeña un empleo del nivel técnico en un empleo del nivel profesional, en el entendido que, el término “el cargo inmediatamente inferior” se debe aplicar dentro del nivel jerárquico de la planta de personal de la entidad.

De otra parte, se evidencia que la norma fija los requisitos para proceder a garantizar el reconocimiento al derecho preferencial de encargo de manera taxativa, y como consecuencia el derecho se predica del servidor que en el mismo nivel cumpla con los requisitos fijados por la norma, por lo que si no se cumplen no resulta viable el encargo.

Finalmente, en cuanto a la terminación de un encargo, tenemos que el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4 (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017) Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”.

De acuerdo con lo señalado, resultará viable la terminación del encargo, por resolución motivada, correspondiendo al nominador o en quien se haya delegado tal facultad, proceder a motivar el acto administrativo correspondiente, cuando así lo considere.

Por último, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID 19, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>1</sup>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

<sup>2</sup>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

---

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:37:17