



Concepto 020561 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000020561

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000020561

Fecha: 20/01/2023 07:38:30 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Requisitos. RADICACIÓN. 20239000025332 de fecha 13 de enero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es viable encargar a servidor que cumple con los requisitos de formación y experiencia, pero no con los conocimientos básicos o esenciales para el empleo, me permito manifestar lo siguiente:

Respecto de la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa, el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019¹, 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.” (Subrayado y negrilla fuera del texto)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015² al referirse a los encargos, señaló:

“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, adicione o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”

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.

Respecto al tema de las habilidades y aptitudes que debe reunir el empleado público con derechos de carrera para acceder a un encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concepto 20182010643601 de 20 de noviembre de 2018, en donde señaló:

“Con fundamento en los referidos articulados se observa que dentro del requisito Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se encuentran las competencias de tipo funcional que debe ostentar un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento se puede evidenciar por medio de una prueba de competencias objetiva, a fin de establecer sobre cuál de los servidores recaen las condiciones necesarias para desempeñar el empleo de será provisto de manera transitoria.

No obstante, es de precisar que la aplicación de una prueba que determine las competencias básicas o esenciales no puede ser entendida como un requisito adicional para establecer sobre cuál empleado recae el derecho preferencial a ser encargado, puesto que escaparía de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Por lo tanto este Despacho determina que una prueba de competencias básicas o esenciales se puede establecer como el criterio principal para aplicar entre iguales; esto quiere decir, que la misma puede ser aplicada entre aquellos que cumplieron con la totalidad de requisitos que refiere la norma ibídem (requisito de estudio, requisito de experiencia, aptitudes y habilidades, conducta disciplinaria, resultado de la evaluación de

desempeño laboral y el ejercicio del empleo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad).

Los apartes transcritos dan cuenta de la posibilidad de realizar, ante la pluralidad de servidores de carrera con derecho a encargo, concursos para determinar en cuál recae el mejor derecho para el reconocimiento de esta prerrogativa.”

De acuerdo con lo prescrito por el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y los Artículos 2.2.5.1.5. y 2.2.5.7.6. del Decreto 1083 de 2015, el jefe de personal o quien haga sus veces en la entidad, deberá verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño de empleo, para que el servidor pueda tomar posesión en el cargo.

En este orden de ideas el empleado público con derechos de carrera que vaya a proveer el empleo a través de encargo deberá poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, igualmente para poder cumplir otorgar el encargo el empleado público deberá cumplir con los requisitos contenidos en el manual de funciones y competencias laborales.

Por lo tanto y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que el servidor que vaya a ser encargado en un empleo, debe cumplir con los requisitos de formación y experiencia que se exigen en el manual de funciones y competencia laborales, así como poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo, entre las que se encuentra, ostentar los conocimientos básicos o esenciales para el empleo, situación que en todo caso debe ser analizada, verificada y certificada por el jefe de talento humano o quien haga sus veces al interior de la entidad.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:49:31