



Concepto 189411 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000189411

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000189411

Fecha: 15/05/2023 04:08:02 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Situaciones Administrativas, Encargo ¿¿ Radicado: 20239000215252 del 13 de abril de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta: (...)

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el período de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación Sobresaliente en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación Satisfactoria. Esto quiere decir que, por ejemplo, si en la entidad (Ministerio de Transporte) se publica la provisión del empleo de profesional especializado código 2028 grado 13 mediante encargo y de acuerdo con el procedimiento establecido en el criterio unificado de la CNSC del 13/08/2019, el encargo recaer en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior y que cumpla con todos los requisitos, en este caso el empleo inmediatamente inferior en la entidad correspondería al profesional universitario código 2044 grado 11.

¿Se debe verificar entre los servidores públicos del empleo titular de profesional universitario código 2044 grado 11, en primer lugar, a los servidores con calificación sobresaliente, luego a los que tienen calificación satisfactoria y por último a los servidores que han superado el periodo de prueba con calificación sobresaliente? ¿O se debe realizar la verificación iniciando en el empleo de profesional universitario código 2044 grado 11 con los servidores con calificación sobresaliente, luego los que tienen calificación satisfactoria y así sucesivamente descendiendo de nivel y de grado en la planta de personal hasta terminarla completamente, es decir, hasta el operario calificado código 4169 grado 11 y finalmente tener en cuenta a los servidores del empleo de profesional universitario código 2044 grado 11 que han superado el periodo de prueba con calificación sobresaliente?

Se da respuesta en los siguientes términos. El Decreto 1083 de 2015¹ sobre la figura del encargo:

“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”.

Del mismo modo, en lo que respecta al encargo, se precisa que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004², modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019³, establece:

“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 nuestro, fuera del original).

Por otra parte, el criterio unificado: "PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO" de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, señala:

"e) 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 aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 20048.

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.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Así las cosas, es procedente indicar que el encargo en un empleo de carrera administrativa procede para los empleados que, en el mismo nivel jerárquico cumplan con los requisitos que la norma establece, igualmente, de acuerdo con el criterio de la Comisión Nacional, de no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

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, pudiendo encargarse a empleados con evaluación del periodo de prueba, cuando no haya empleados con evaluación anual que cumplan con los requisitos para ser encargados.

Asimismo, la circular conjunta 0117 del 29 de julio de 2019⁴ emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública establece:

"El inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación "(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. 25 Ley 909 2004, con servidores de carrera administrativa.

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo

inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden, el área de Talento Humano o 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 ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, no resulta viable otorgar encargo al empleado que desempeña un empleo del nivel asistencial o técnico en un empleo del nivel profesional, en el entendido que, el término "el cargo inmediatamente inferior" se debe aplicar dentro del mismo nivel jerárquico del empleo a proveer.

De otra parte es importante anotar que, 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.

Teniendo en cuenta lo señalado, me permito transcribir su primer interrogante: "1 ¿Se debe verificar entre los servidores públicos del empleo titular de profesional universitario código 2044 grado 11, en primer lugar, a los servidores con calificación sobresaliente, luego a los que tienen calificación satisfactoria y por último a los servidores que han superado el periodo de prueba con calificación sobresaliente?"

Respuesta: 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 del mismo nivel jerárquico 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. De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

En relación con su segundo interrogante, ¿O se debe realizar la verificación iniciando en el empleo de profesional universitario código 2044 grado 11 con los servidores con calificación sobresaliente, luego los que tienen calificación satisfactoria y así sucesivamente descendiendo de nivel y de grado en la planta de personal hasta terminarla completamente, es decir, hasta el operario calificado código 4169 grado 11 y finalmente tener en cuenta a los servidores del empleo de profesional universitario código 2044 grado 11 que han superado el periodo de prueba con calificación sobresaliente?"

Respuesta: De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el término "el cargo inmediatamente inferior" se debe aplicar dentro del mismo nivel jerárquico del empleo a proveer.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/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.

Cordialmente.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Revisó: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

3 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

4 "Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004".

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:59:36