



Concepto 222951 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000222951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000222951

Fecha: 06/06/2023 03:07:48 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Un empleado nombrado en encargo puede renunciar a éste para ser nombrado en otro empleo mediante encargo en un cargo de libre nombramiento y remoción. RAD. 20239000266732 del 05 de mayo de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*En una entidad del Orden Nacional adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público un Servidor Público de Carrera Administrativa cuyo cargo es Profesional Universitario grado 09 ubicado en Talento Humano y dicho servidor ha sido encargado de un Profesional Especializado grado 13 durante el año 2022 en la entidad y fue evaluado por el período a 1 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2023. El Nominador de la entidad el día 1. de febrero de 2023 lo ha nombrado en Encargo un cargo de libre nombramiento y remoción como Coordinador del GIT de Talento Humano (en calidad de encargo) en la misma entidad. Por lo anterior, tengo las siguientes preguntas:*

El servidor público al terminar su Encargo como Coordinador de Talento Humano, puede regresar al Encargo que tenía anteriormente como Profesional especializado grado 13. El servidor público al terminar su Encargo como Coordinador de Talento Humano, puede regresar al profesional universitario grado 09 (el de propiedad de carrera administrativa y dicho cargo está ubicado en Talento Humano. EL Nominador puede mover este cargo de profesional universitario grado 09 ubicado en Talento Humano para otra dependencia X y de la dependencia X traer otro cargo de profesional grado 14 para Talento Humano y este se puede encargar el servidor una vez se formalice la terminación del encargo de Libre Nombramiento y Remoción.»

Frente a las preguntas formuladas, se propondrá a efectuar las siguientes consideraciones de carácter general, y al final se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

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 en relación con la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción:

«**ARTÍCULO 24.** Encargo. Modificado por art. 1, Ley 1960 de 2019. *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.» (Subrayado nuestro)

Por su parte, el artículo 18 del Decreto Ley 2400 de 1968⁴, consagra:

«ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo.» (Subrayado nuestro)

A su vez, el Decreto 1083 de 2015⁵, dispuso:

«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.»

De otra parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, expidieron la Circular Conjunta 117 del 29 de junio de 2019, que con relación al tema planteado precisa lo siguiente:

«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.» (Destacado nuestro)

De conformidad con las normativas citadas, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados con derechos de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si se encuentran en el empleo inmediatamente inferior dentro del mismo nivel jerárquico, 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, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. También señala la ley que, si no hay 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.

En ese orden de ideas, resulta procedente que el empleado encargado pueda ser objeto de un nuevo encargo, pero para ello, y en cumplimiento de la norma antedicha, se ha de entender como empleo inmediatamente inferior del mismo nivel jerárquico, el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa y no de aquel que está ocupando en encargo. En este sentido, se considera que no es necesario presentar renuncia al encargo que ostenta actualmente para postularse a un nuevo encargo.

Por lo tanto, corresponderá a la entidad respectiva la selección del aspirante que ocupará el empleo vacante, para lo cual debe verificar que quien será encargado cumple con el perfil y los requisitos exigidos para su desempeño, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 2.2.5.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

El servidor público al terminar su Encargo como Coordinador de Talento Humano, puede regresar al Encargo que tenía anteriormente como Profesional especializado grado 13.

R/ El encargo podrá hacerse separándose o no de las funciones del empleo del cual es titular el servidor, en caso de no separarse continuará ejerciendo las funciones de los dos empleos; en caso de hacerse separándose de las funciones, el empleo del funcionario con derechos de

carrera administrativa se podrá proveer igualmente mediante encargo; de esta manera, una vez sea terminado el encargo, usted deberá reintegrarse al empleo del cual es titular.

El servidor público al terminar su Encargo como Coordinador de Talento Humano, puede regresar al profesional universitario grado 09 (el de propiedad de carrera administrativa y dicho cargo está ubicado en Talento Humano.

R/. Se reitera lo señalado en la respuesta anterior.

El Nominador puede mover este cargo de profesional universitario grado 09 ubicado en Talento Humano para otra dependencia X y de la dependencia X traer otro cargo de profesional grado 14 para Talento Humano y este se puede encargar el servidor una vez se formalice la terminación del encargo de Libre Nombramiento y Remoción.»

R/. En relación con este interrogante, tenemos que, en virtud del artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas pueden realizar diferentes movimientos de personal dentro de sus plantas de personal, sin embargo, es necesario aclarar que, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. Para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo, que no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, sino que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Producido este acto y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado. En este caso, dado que no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

Así las cosas, los empleos podrán ser reubicados dentro de la planta de personal, de acuerdo con las necesidades del servicio, de manera que, se cumplan las funciones en la dependencia que se requiera.

En cuanto a la viabilidad de realizar encargos dentro de la planta de personal, se reiteran los requisitos ya señalados para los empleos de carrera administrativa, por lo que, en caso de cumplirse, se podrá encargar al servidor respectivo.

Con 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 <https://www.funcionpublica.gov.co/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: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la 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 Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.

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

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:13:27