



## Concepto 069601 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000069601\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000069601

Fecha: 06/02/2024 03:40:48 p.m.

Bogotá D.C.

REF. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo RAD. 20239001154462 del 29 de diciembre del 2023

En atención a la comunicación mediante la cual consulta, *“Un cargo declarado en vacancia definitiva fue convocado el 7 de diciembre de 2023. Una servidora pública de carrera administrativa profesional universitaria código 219 grado 01 se postuló para un encargo en una vacante definitiva código 219 grado 05 el 9 de diciembre de 2023. Acredita los requisitos para su ejercicio, posee las aptitudes y habilidades para su desempeño, sin embargo, fue sancionada disciplinariamente del 10 de octubre al 9 de diciembre de 2022. ¿El requisito para el ENCARGO de un cargo de carrera administrativa contemplado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que contempla NO HABER SIDO SANCIONADO DISCIPLINARIAMENTE EN EL ÚLTIMO AÑO, se cuenta a partir de cuándo? de la convocatoria, de la postulación o del nombramiento?”* me permito manifestarle lo siguiente:

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos.

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

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 ni pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones internas de las entidades públicas.

En relación con el encargo, la Ley 1960 de 2019, «Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», 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.*

(...»

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», al referirse a los encargos, señaló:

*“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión De Las Vacancias Definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

(...)

*ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión De Las Vacancias Temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

(...)

*PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma”.*

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta la Circular conjunta<sup>2</sup> de Función Pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil, frente al tema de encargo en la que se concluyó lo siguiente:

*“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”.*

Frente a lo anterior podemos concluir que para que proceda los nombramientos en encargo se debe cumplir con los requisitos que establezca el manual de funciones por lo que deberá acudir a lo que el mismo establezca como requisito para el ejercicio del empleo respectivo.

Por lo tanto, para tener derecho al encargo es necesario que el servidor de carrera, administrativa, atendiendo el cumplimiento de los requisitos dispuestos por el artículo 24 de la norma, acredite que alcanzó el nivel sobresaliente en su última Evaluación del Desempeño Laboral, es decir el resultado a tener en cuenta es el obtenido en el último periodo anual anterior a la fecha de provisión del empleo.

Así las cosas, el encargado del grupo de Gestión Humana o quien haga sus veces -

En caso de presentarse sanción disciplinaria, en criterio de esta dirección jurídica, esta será considerada con fecha de corte al inicio del estudio de verificación de requisitos para el encargo respectivo; de manera que, no podrán participar en el proceso de encargos los servidores que hayan sido anterior al momento en que se lleve a cabo el proceso de encargos; y siempre que la sanción disciplinaria se encuentre en firme antes de su posesión.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://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: Mcaro

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

2Circular Conjunta 20191000000117 del 19 de julio de 2019.

*Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:58:46*