



FUNCIÓN PÚBLICA



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20226000320211
Fecha: 29/08/2022 02:11:31 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Situaciones Administrativas – Encargo, Radicado: 20229000395462 de 4 de agosto de 2022.

Respetada señora, reciba un cordial saludo;

Acuso recibo de su petición en la cual usted manifiesta lo siguiente:

“Un servidor público con derechos de carrera administrativa que desempeña un cargo asistencial le dan un encargo en un empleo superior al que desempeña y está próximo a cumplir su periodo de vacaciones el hecho de que ha sido encargado le quita ese derecho, permitiendo ser liquidado por la entidad y empezando desde la posesión de dicho encargo un nuevo periodo”.

A lo referido anteriormente me permito manifestar lo siguiente:

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, 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.

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



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.

Del mismo modo, debemos tener en cuenta lo establecido por Decreto – Ley 2400² de 1968 sobre el encargo:

ARTÍCULO 23. 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. Cuando se trate de ausencia temporal el encargo podrá conferirse hasta por el término de aquella y en caso de vacante definitiva hasta por un plazo máximo de tres (3) meses. Vencido este término el encargado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones y el empleo deberá proveerse de acuerdo con los procedimientos normales.

Al mismo tiempo, la Ley 909³ de 2004 manifiesta lo siguiente sobre el encargo:

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.

² “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.”

³ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.



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.

Asimismo, el Decreto 1083⁴ de 2015 establece sobre el encargo que:

ARTÍCULO 2.2.5.4.7 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, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

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 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, y para resolver su caso en concreto tenemos que el Encargo goza de una particularidad ya que además de ser una forma de provisión de empleos, es una situación administrativa dentro de las que se puede encontrar un empleado público con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que permite ocupar otro empleo público por ausencia temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo y recibiendo la diferencia salarial, siempre que el titular no la esté devengando; ahora bien, señala la misma norma que el encargo no interrumpe el tiempo de servicios para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular; quiere decir esto que se conservarán los derechos relativos al tiempo para efectos de tener derecho a las vacaciones del servidor, sin que se presente una interrupción por la posesión en el empleo en encargo.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y

⁴ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.



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.