



Bogotá D.C.

Señor

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo.
Radicado No.: 20242060717822 del 26 de septiembre de 2024.

Respetado señor Arce, reciba un cordial saludo.

Procedente del Ministerio de Educación Nacional (Oficina Asesora Jurídica - petición con radicado 2024-ER0465710), hemos recibido su comunicación, mediante la cual consulta: "(...) 1. *¿Un auxiliar Administrativo Código 367 Grado 05 vinculado a la Secretaría de Educación Municipal el cual es financiado con fondos del Sistema General de Participación, se encuentra con mejor derecho para ser encargado a un Técnico Administrativo Código 367 Grado 01 de la planta central de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga y que es financiado con recursos propios, frente a los derechos de carrera administrativa de un Secretario Código 440 Grado 01 de la planta central de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, el cual es financiado con recursos propios?* 2. *¿Tiene la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, las competencias legales y jurídicas para enmendar, modificar, suprimir o adicionar requisitos habilitantes que no se encuentran descritos en la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" en su Artículo 24, el cual reza: "... 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..."?* (...) 3. *¿Cuál es la jerarquía interna del nivel asistencial en los entes territoriales que tienen plantas de personal administrativo y administrativos de la educación pagados con recursos propios vs recursos del sistema general de participación, como se evidencia en la planta globalizada de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga?"* [Sic], al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, es necesario indicar que, de conformidad 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.

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

Por lo anterior, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni pronunciarnos sobre los trámites que se deben adelantar al interior de las entidades con relación a la administración del personal, así como tampoco somos competentes para indicar cómo deben proyectarse los actos administrativos de las entidades, por ser esto de su plena competencia.

No obstante, lo anterior, nos referiremos de manera general sobre el tema de su consulta, como se precisa a continuación:

Respecto de la vacancia temporal, el Decreto 1083 de 2015² establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Descanso compensado.”

De acuerdo con lo anterior, las situaciones administrativas como vacaciones, licencia, permiso remunerado y comisión, entre otras, implican una separación transitoria del ejercicio de su cargo y generan una vacancia temporal del empleo.

Así las cosas, el empleo vacante por falta temporal de su titular puede ser provisto mediante encargo durante el término de la situación administrativa que implique la separación temporal del mismo.

En ese sentido, el artículo 18 del Decreto 2400 de 1968³ 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.”

A su vez, la Ley 909 de 2004⁴, modificada por la Ley 1960 de 2004⁵ 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.

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

³ “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”

⁴ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

⁵ “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”

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.”

Como se desprende del precepto citado, el encargo debe recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Por su parte, el citado Decreto 1083 de 2015, al referirse a los encargos, dispone:

“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 regirá 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.

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.

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.”

De lo anterior puede concluirse que la figura del encargo tiene un doble carácter: Por un lado, es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo desvinculándose o no de las propias de su cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

Para los empleos de carrera administrativa que presenten vacancia definitiva o temporal, 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.

Ahora bien, la Sección Quinta del Consejo de Estado para diferenciar encargo de funciones y encargo de un empleo, mediante Sentencia 18 de diciembre de 2017. M.P. Lucy Jeannette Bermúdez Rad: 11001-03-28-000-2017-00044-00, indicó:

“El encargo es una modalidad de provisión temporal de empleos públicos, de conformidad con lo preceptuado por la jurisprudencia de la Sección Segunda de esta Corporación². Esta particularidad permite, en principio, parangonar esta figura jurídica al nombramiento, forma típica de acceso a la función pública.

Sin embargo, menester resulta indicar que no en todas las ocasiones los encargos deben ser comprendidos como una forma de proveer los empleos públicos, pues, no en pocas ocasiones, se encargan las funciones pero no el cargo, eventos en los cuales dicha situación administrativa no puede ser equiparada a un nombramiento.

En otros términos, el encargo del cargo implica un reemplazo del titular del mismo, mientras que en el contexto del encargo de funciones éste continúa ocupándolo, a pesar de que por alguna situación administrativa no puede desempeñar el catálogo de funciones asignado a su empleo.”

Por ende y, para dar respuesta puntual a sus interrogantes, esta Dirección Jurídica considera que, ante la vacancia de un empleo, el nominador se encuentra en la obligación encargar al funcionario con derechos de carrera administrativa que, **cumpla con los requisitos** para acceder al encargo, en todo caso debe tener en cuenta que, la verificación de los requisitos para ser encargado en funciones corresponderá a la entidad de conformidad con lo estipulado en el manual de funciones.

A la luz del marco normativo anterior, se procede a dar respuesta a cada uno de sus interrogantes así:

“1. ¿Un auxiliar Administrativo Código 367 Grado 05 vinculado a la Secretaría de Educación Municipal el cual es financiado con fondos del Sistema General de Participación, se encuentra con mejor derecho para ser encargado a un Técnico Administrativo Código 367 Grado 01 de la planta central de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga y que es financiado con recursos propios, frente a los derechos de carrera administrativa de un Secretario Código 440 Grado 01 de la planta central de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, el cual es financiado con recursos propios?”

Respuesta: Respecto de esta pregunta, es necesario referirse al 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, establece:

“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 periodo de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando:

- Acreditan los requisitos contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad y 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 dentro del mismo nivel jerárquico.

En todo caso y respecto de su interrogante concreto debe tener en cuenta que de acuerdo con las normas transcritas, no es procedente encargar de un empleo del nivel técnico a un empleado del nivel profesional.

"2. ¿Tiene la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, las competencias legales y jurídicas para enmendar, modificar, suprimir o adicionar requisitos habilitantes que no se encuentran descritos en la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" en su Artículo 24, el cual reza: "... 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...?"

Respuesta: Se reitera que; la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, es quien determina cuándo se debe entender que un empleo se encuentra vacante temporal o definitivamente. Por lo tanto, si uno de los empleos se encuentra vacante, el nominador es quien decide en qué momento se proveerá un empleo vacante, sea de forma temporal o definitiva.

Como se indicó en el cuerpo del concepto, el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior en el mismo nivel jerárquico, 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, o en su defecto, un empleado con la evaluación en el nivel satisfactorio.

3. ¿Cuál es la jerarquía interna del nivel asistencial en los entes territoriales que tienen plantas de personal administrativo y administrativos de la educación pagados con recursos propios vs recursos del sistema general de participación, como se evidencia en la planta globalizada de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga?

Respuesta:

se precisa que el Decreto Ley 785 de 2005 “*Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.*”, establece:

“ARTÍCULO 3°. NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS EMPLEOS. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

ARTÍCULO 4. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

(...)

ARTÍCULO 15. NOMENCLATURA DE EMPLEOS. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3o del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.”

De acuerdo con la norma transcrita, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al indicar que a los empleados públicos les corresponde el ejercicio de funciones que determine el manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad, de acuerdo con el nivel jerárquico al que corresponda el empleo, de tal suerte que, no es procedente que un empleado del nivel asistencial ejerza funciones de un empleo del nivel técnico, ni, al contrario.

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
Dirección Jurídica.

Copia: Doctor

Proyectó: Yvonne L. Villarreal G.
Revisó: Armando López Cortes
Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4