

CONCEPTO 17852 DE 2018

(abril 10)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
ASUNTO: Concepto asunción de funciones en encargo y propias del cargo titular

Respetado Doctor XXXXX:

El 3 de abril de 2018 el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General, remitió la consulta formulada mediante comunicación de fecha 20 de marzo de 2018, en la cual Usted solicita el siguiente concepto:

“(…) si el XXXXXXXX puede asumir las funciones tanto del encargo como profesional G04 - 62159 (Diseño Curricular) y como Coordinador de Formación.

Lo anterior, sabiendo que el XXXXXXXX. venía ejerciendo su cargo como Coordinador de Formación, pero lamentablemente por una incapacidad de tipo laboral se ausenta en el periodo comprendido entre el 12 de septiembre de 2017 y hasta el 10 de marzo de 2018, dejando en encargo en función a otro profesional de planta.

Así mismo, mediante Resolución No 1495 de fecha 29 de noviembre de 2017, se ordena una novedad de personal de encargo de Profesional G03 a profesional G04 - 62159, la cual tiene una duración de seis (6) meses contados a partir de la fecha de posesión, que para este caso sería a partir de la reincorporación de labores una vez culmina su incapacidad laboral. Del XXXXXXX.

En aras de actuar con conforme a la norma interna del SENA y no incurrir en faltas, solicito su concepto si el XXXXXXX quien ya aceptó el encargo de como profesional G04 – 62159 puede volver a asumir las funciones como Coordinador de Formación”.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

Previo a resolver la consulta formulada, es necesario hacer las siguientes consideraciones:

PRECEDENTES NORMATIVOS

1. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE ENCARGO

La figura del Encargo, en tanto situación administrativa, se encuentra prevista en diversas normas:

- 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.

“Artículo [24](#). Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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 definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.

- Decreto ley [2400](#) de 1968 Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.

“ARTICULO [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”.

- Decreto [1083](#) de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. - modificado y adicionado por el Decreto [648](#) de 2017

“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.

(...)

“Artículo [2.2.5.5.46](#). Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de este y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente”.

ANÁLISIS

De conformidad con lo previsto en el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004, el artículo [23](#) del Decreto - ley 2400 de 1968 y los artículos [2.2.5.4.7](#), [2.2.5.5.41](#), [2.2.5.5.43](#) y [2.2.5.5.46](#) del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto [648](#) de 2017, el encargo como situación administrativa dentro de la cual se pueden encontrar los servidores públicos, procede respecto de empleados con derechos de carrera administrativa y empleados de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño.

Ahora bien, siendo un modo de provisión transitoria, el ENCARGO no tiene vocación de permanencia indefinida en el tiempo, sino que por el contrario, tiene un carácter temporal, que debe ser establecido desde el momento mismo de la concesión.

Para el caso de los empleados de carrera, el término del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses.

En el caso de empleados de libre nombramiento y remoción el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Al vencimiento del encargo, la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo antes expuestos, frente al caso objeto de consulta encontramos que el empleado podrá asumir las funciones del empleo para el cual fue encargado, siempre y cuando el término del encargo no haya vencido, caso en el cual deberá asumir las funciones propias del cargo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

De igual manera, podrá asumir las funciones del cargo del cual es titular, siempre que en el acto administrativo mediante el cual se le otorgó el encargo se haya establecido que desempeñaría el encargo sin desprenderse o separado de las funciones propias del cargo del cual es titular.

Es decir, podrá asumir las funciones del cargo para el cual fue encargado, siempre que no haya vencido el término de éste, y asumir las funciones del cargo del cual es titular, si no se desprendió de éstas.

Finalmente, conviene señalar que el artículo [2.2.5.5.14](#) del Decreto 1083 de 2015 prevé que el

tiempo que dure la licencia por enfermedad y maternidad o paternidad es computable como tiempo de servicio activo.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordial saludo,

CARLOS EMILIO BURBANO BARRERA

Coordinador



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

