



Función Pública

Concepto 224321 de 2021 Departamento Administrativo de Servicio Civil

20216000224321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000224321

Fecha: 29/06/2021 10:08:37 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo, Comisión. MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado RAD. 20212060468972 del 10 de junio de 2021.

Me refiero a su comunicación, radicada en esta dependencia el 02 de junio de 2021 mediante la cual plantea algunas inquietudes relacionadas con el encargo, las comisiones y los traslados de personal.

En atención a la misma, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

1. ENCARGO

Es preciso hacer referencia a lo dispuesto por el Artículo [125](#) de la Constitución Política según el cual, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y el ingreso a dichos cargos, así como su ascenso, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley. En efecto, el Artículo citado dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

PARÁGRAFO. Adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2003. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido. (Resaltado fuera de texto original).

De acuerdo con lo anterior, la Constitución Política establece que el ingreso y el ascenso en los cargos de carrera administrativa se debe realizar mediante procesos de mérito; este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes definitorios de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el Artículo 53 de la Constitución.

Ahora bien, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 establece lo siguiente:

ARTÍCULO 24. Modificado por la Ley 1960 de 2019, Artículo 1. 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 posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2°. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servido Civil a través del medio que esta indique.

En ese sentido, el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 señala expresamente que, 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.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el

empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo, nótese que la norma limita la viabilidad de otorgar los encargos a los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos para su ejercicio.

En caso de que no exista ningún funcionario de carrera que pueda ser encargado, se podrá efectuar un nombramiento en provisionalidad, de manera excepcional.

A su vez, el Artículo 2.2.5.5.44 del Decreto 1083 de 2015 establece que *el empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular* y el Artículo 2.2.5.5.46 señala que al vencimiento del encargo, la persona cesará automáticamente el desempeño del mismo y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

Por su parte, el Artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 señala que el nominador, mediante resolución motivada, podrá dar por terminados los encargos antes de cumplirse el término de duración, de la prórroga o del nombramiento provisional.

2. COMISIONES:

El Decreto 1083 de 2015 contempla el concepto amplio de comisión y enlista las clases de comisión que existen en la administración pública, así:

ARTÍCULO 2.2.5.5.21 Comisión. El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

ARTÍCULO 2.2.5.5.22 Clases de comisión. Las comisiones pueden ser:

1. De servicios.
2. Para adelantar estudios.
3. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, cuando el nombramiento recaiga en un empleado con derechos de carrera administrativa.
4. Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros o de organismos internacionales.

2.1 COMISIÓN DE SERVICIOS:

La comisión de servicios es la situación administrativa en virtud de la cual se ejercen temporalmente las funciones propias del cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o se atienden transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular; Esta comisión se puede otorgar hasta por el término de 30 días hábiles, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por 30 días hábiles más.

No genera vacancia del empleo, puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, de acuerdo con la comisión, y el comisionado tiene derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

Por otro lado, el acto administrativo que se expide para el otorgamiento de una comisión de servicios a un empleado o servidor público, debe contener el objeto de la comisión, si procede o no el reconocimiento de viáticos y el tiempo por el cual se va otorgar. (Art. 2.2.5.5.26 y ss)

2.2 COMISIÓN DE ESTUDIOS:

La comisión de estudios al interior o al exterior se otorgará hasta por 12 meses, los cuales podrán ser prorrogados en un término igual por 2 veces, siempre que se trate de obtener título académico y previa comprobación de buen rendimiento de la persona comisionada. También podrá prorrogarse hasta por 3 veces cuando se trate de obtener un título académico de especialización científica o médica. (Art. 2.2.5.5.31 y ss)

2.3 COMISION EN UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

- El empleado debe haber sido nombrado en un empleo de libre nombramiento y remoción.
- Esta situación no implica pérdida de los derechos de carrera ([art. 94](#) del Decreto [1950](#) de 1973).
- El empleado percibirá el salario y prestaciones sociales que corresponden al empleo de libre nombramiento y remoción para el cual fue nombrado.
- La entidad donde se cumple la comisión será la responsable del reconocimiento y pago de los emolumentos a los que tenga derecho.
- Mientras dure la comisión, el empleado queda regido por la relación laboral del cargo de libre nombramiento y remoción, suspendiéndose la del empleo de carrera.
- El empleo de carrera podrá ser provisto mediante nombramiento provisional mientras el titular está en comisión.
- La comisión puede otorgarse en periodos continuos o discontinuos.
- Terminada la comisión el empleado debe asumir el empleo respecto del cual ostenta los derechos de carrera.
- Si el empleado se posesiona en el empleo de libre nombramiento y remoción en el cual fue nombrado sin que medie la comisión, perderá sus derechos de carrera. (Numeral 2 del Artículo [42](#) de la Ley [909](#) de 2004)

2.3.1 REQUISITOS PARA SER COMISIONADO EN UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

- Ser empleado de carrera administrativa.
- Haber sido nombrado en un empleo de libre nombramiento y remoción.
- Haber obtenido evaluación del desempeño sobresaliente; si es satisfactoria es facultativo de la Administración concederla.

2.3.2 DURACION DE LA COMISION PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y CONSECUENCIAS

Conforme lo establece el Artículo [26](#) de la Ley [909](#) de 2004 los empleados de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión por el término de tres (3) años en periodos continuos o discontinuos, pudiendo prorrogarse por igual término, sin que la comisión pueda superar los seis (6) años.

Al vencimiento de la misma, el empleado debe reintegrarse al empleo del cual ostenta derechos de carrera o presentar la renuncia a este; de no cumplir con lo anotado, el nominador deberá desvincularlo del cargo de carrera administrativa en forma automática, declarando la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva.

La figura de la comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, se estatuyó, entre otros aspectos, como un mecanismo para salvaguardar los derechos de carrera administrativa a los empleados que tomen posesión en cargos libre nombramiento y remoción o de periodo fijo.

El empleado a quien se le concede esta comisión no queda desvinculado de la entidad y en su empleo de carrera se produce una vacancia temporal, por lo tanto este empleo no puede ser convocado a concurso.

El empleado comisionado para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, es objeto de una nueva vinculación laboral en un cargo de libre nombramiento y remoción, por lo cual, en esta nueva vinculación el empleado comisionado tiene derecho al régimen salarial y prestacional de ese empleo.

En virtud del ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción, el empleado devenga salarios y prestaciones sociales a cargo de la entidad en la que ejerce dicho empleo.

No obstante, como ya se indicó se requiere conforme lo señalado en el numeral 2 del Artículo 42 de la ley 909 de 2004, que para la toma posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, medie la comisión respectiva, so pena de producirse el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma.

2.4 COMISIÓN PARA ATENDER INVITACIONES DE GOBIERNOS EXTRANJEROS. Esta comisión está sujeta al permiso dispuesto por los Artículos 129 y 189 numeral 18 de la Constitución Política. El servidor público autorizado para aceptar la invitación debe acompañar la correspondiente invitación y la discriminación de gastos que serán sufragados. Su duración está restringida al término del evento (Art. 2.2.5.5.40)

3. TRASLADO

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, respecto del traslado establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.

2. Encargo.

3. Reubicación

4. Ascenso.

ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el

presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

ARTÍCULO 2.2.5.4.5 Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles". (Subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que el traslado es una de las formas de provisión de los empleos públicos, el cual se produce cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Sin embargo, para dar aplicación a la figura del traslado debe existir un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, debe corresponder a necesidades del servicio o ser a solicitud del empleado, en este último evento, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública.

De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que, para efectuar traslados de empleados públicos, se deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que el empleo a donde se va a trasladar el funcionario esté vacante en forma definitiva o la administración decida hacer permutas entre empleados.
- Que los dos empleos tengan funciones afines, misma categoría y requisitos similares para el desempeño.
- Que el traslado no implique condiciones menos favorables para el empleado; entre ellas, que se conservan los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.
- Que cuando provenga de la iniciativa del empleado interesado, no hay detrimento del servicio.
- Que las necesidades del servicio lo permitan.
- Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizado por los jefes de las entidades en donde se produce.
- Los gastos originados por el traslado, serán asumidos por la entidad.

Con el anterior contexto, procedo a dar respuesta a sus interrogantes, de la siguiente manera:

¿Cuánto es el tiempo en el que una persona puede estar en un puesto de trabajo como encargado comisionado y trasladado? ¿Hay un límite? ¿alguna reglamentación?

La duración de los encargos, las comisiones y los traslados, así como su reglamentación fueron expuestos de manera particular en el cuerpo del concepto.

¿Cuántas veces puede ser encargada, comisionada y trasladada una persona sobre el soporte jurídico?

No existe un límite para el número de veces en que una persona pueda ser encargada, comisionada o trasladada. La limitación es sobre la duración de dichas situaciones administrativas (encargo, comisiones). El traslado no tiene un término de duración, puede ser permanente si el cargo al que se traslada el servidor público está vacante de manera definitiva.

¿Cuál es la reglamentación leyes decretos que se deben tener en cuenta para asignar o remover encargos, traslados y comisiones?

La Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 contemplan las reglas generales que regulan el empleo público, la carrera administrativa y las situaciones administrativas o movimientos de personal en general.

¿Cuáles son las estrategias desde el punto de vista jurídico para la remoción de esos encargos en virtud del concurso de méritos?

De conformidad con el Decreto 430 de 2016 no es competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública pronunciarse sobre hechos particulares ni sugerir estrategias jurídicas para resolver asuntos propios de otras entidades, sino interpretar las normas asociadas con el empleo público.

Según lo dispuesto por el Artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015 la provision de vacancias definitivas se puede hacer por encargo, y de manera excepcional en provisionalidad mientras se surte el proceso de selección y finaliza el concurso de méritos.

Así las cosas, una vez se tenga conocimiento de quien es el titular del empleo de carrera, se debe dar por terminado el encargo o el nombramiento provisional y proceder con el nombramiento en propiedad del nuevo servidor público.

¿De existir un tiempo límite para estar encargado cuáles son las consecuencias para quienes ya sobrepasaron ese tiempo?

Una vez terminado el tiempo del encargo, el funcionario deberá retomar sus funciones en el cargo del que es titular. De no hacerlo, se puede considerar que ha incurrido en abandono del cargo (Art. 2.2.11.1.9)

Por otra parte, y tal como se expuso previamente, el Artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 señala que el nominador, mediante resolución motivada, podrá dar por terminados los encargos antes de cumplirse el término de duración, de la prórroga o del nombramiento provisional.

¿Qué consecuencias tiene si esa persona encargada está en edad de pre- pensionado?

A la fecha de finalización del encargo o al momento de llegada del titular del empleo, esto es, al momento del nombramiento en propiedad de la persona que ganó el concurso de méritos, el servidor público que estaba ocupando el empleo en calidad de encargado deberá retornar a sus funciones en el cargo del que es titular.

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 [/eva/es/gestor-normativo](#) y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Oscar Mauricio Ceballos M.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:00:10