



Función Pública

Concepto 445211 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000445211

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000445211

Fecha: 14/12/2021 03:34:14 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Encargo. Radicado: 20219000712532 del 23 de noviembre de 2021.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual eleva los siguientes interrogantes relacionados con un empleado de carrera administrativa en una entidad territorial, el cual se encuentra en la situación administrativa de encargo en el empleo Profesional Universitario Grado 3, y existe la posibilidad de ser encargado en el empleo Director de la Oficina Jurídica de la Secretaría de Salud en la misma entidad, a saber:

“1. El nominador se reserva el derecho de nombrar o no nombrar a otra persona en el cargo que ostentó actualmente como PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 3. en encargo.

2. De nombrarme temporalmente en un cargo de libre nombramiento y remoción como es el de Director del Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud, ¿se debe respetar el encargo que tengo actualmente? al terminar el tiempo estipulado del nombramiento como director puedo regresar a mi encargo actual como PU?

3. Según los hechos narrados solicito si existe me la haga saber y me oriente sugiriéndome cual sería la figura a utilizar para no poner en riesgo mi encargo actual?”

Me permito indicarle lo siguiente

En primer lugar, en relación al encargo, el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, dispuso lo siguiente:

“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.

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.” (Subrayado fuera del texto original)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, dispuso lo siguiente en relación a la figura de encargo para proveer vacancias temporales y definitivas, a saber:

“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 2.2.5.3.1 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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

(...)

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.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

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

De la normatividad citada, se tiene que los empleados de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido disciplinariamente sancionados en el último año y su evaluación del desempeño del último año fue calificada en sobresaliente tendrán derecho a ser encargados en empleos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción vacantes. Es importante advertir que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente

inferior de la planta de personal de la entidad.

A su vez, frente a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, se debe tener en cuenta que el encargo presenta un doble carácter; constituye una situación administrativa y también una modalidad transitoria de provisión de empleos; por lo tanto, en el caso de encontrarse un empleo vacante de forma definitiva o temporal en una entidad, se surtirá con un empleado de carrera administrativa que cumpla con los requisitos indicados anteriormente y esto producirá la provisión de carácter temporal en el empleo.

1. Atendiendo las anteriores condiciones, y para dar respuesta a su primer interrogante, la naturaleza jurídica del encargo como modalidad de provisión de cargos vacantes de manera temporal o definitivos, es permitir a la Administración prever las dificultades que se le puedan presentar en casos de la ausencia de un empleado, para que otro asuma parcial o totalmente las funciones de otro empleo del cual no es titular.

En este sentido, una vez un empleo de carrera administrativa se encuentra vacante, está en cabeza del nominador determinar sobre la provisión mediante la figura encargo, o nombramiento provisional en el caso que no fuere posible proveerlo mediante encargo; lo anterior con la única razón de no afectar el servicio, sin que se considere la posibilidad en la normativa de reservar un empleo vacante a un empleado de carrera.

2. Ahora bien, lo anteriormente concluido parcialmente da respuesta a su segundo interrogante, en cuanto a la posibilidad de que se provea un empleo vacante, en este caso, Profesional Universitario, a un empleado que previamente fue titular del mismo mediante encargo, es pertinente advertir que de acuerdo a lo Dispuesto en el Decreto 430 de 2016, que esta Dirección Jurídica emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

No obstante, se reitera que no existe una figura jurídica que permita a una entidad “guardar” empleos, en ese sentido, en el caso que un empleado con derechos de carrera sea encargado en un empleo y posteriormente sea encargado nuevamente de otro empleo, en este caso de libre, y posteriormente se dé por terminado el encargo para proveerlo de manera definitiva, el empleado deberá regresar al empleo del cual es titular de derechos de carrera; no obstante, en el evento que existan empleos de carrera vacantes y el empleado cumpla con el perfil y los requisitos de que trata el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, podrá ser nuevamente encargado.

3. Por último, en relación a su tercer interrogante, es importante reiterar lo concluido en la respuesta a su primer interrogante, sobre la inexistencia de una norma que consagre la posibilidad de reservar un empleo vacante para proveer mediante encargo a un empleado de carrera administrativa posteriormente.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/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: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. “ Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones”
2. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:44