



# Concepto 227871 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000227871\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000227871

Fecha: 22/06/2022 05:11:06 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ¿ Encargo ¿ Encargo de funciones empleado provisional - RADICACIÓN: 20229000313282 del 8 de junio de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta: "(...) En caso que una entidad pública ejecute una sanción disciplinaria, consistente en suspensión de seis (6) meses a un servidor público titular de derechos de carrera del empleo denominado Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 16, ubicado en la dependencia X.

¿Resulta viable jurídicamente, según lo dispuesto en el art. 2.2.5.4.7 antes citado, que mientras se provee esa vacante temporal, se encarguen las funciones de ese empleo a otro servidor público vinculado en provisionalidad en otro empleo de Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 16 que desempeña actualmente funciones en la misma dependencia?

Lo anterior, dado que el art. 2.2.5.4.7 señala de manera genérica ¿Los empleados? sin limitar la naturaleza de la vinculación con la entidad, para aplicar la figura del encargo de funciones. Para el análisis se destaca lo citado en concepto DAFP Radicado No.: 20206000273161 en el cual se indicó que:

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

*"El encargo es una modalidad de provisión temporal de empleos público, de conformidad con lo preceptuado por la jurisprudencia de la Sección Segunda de esta Corporación3. 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 este continúa ocupándolo, a pesar de que por alguna situación administrativa no puede desempeñar el catálogo de funciones asignado a su empleo."*

Nótese que en el caso expuesto no estamos ante el encargo del empleo de un funcionario provisional en un empleo de carrera, sino ante un encargo de funciones"

Al respecto, me permito iniciar indicando que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, 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, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos; así mismo, no le corresponde decidir si una persona incurrió o no en causal de inhabilidad, competencias atribuidas a los jueces de la república.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta. Señala en la misma que se trata de la provisión de un empleo en el que su titular fue suspendido por 6 meses debido a una sanción disciplinaria.

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dispone:

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

Vacaciones.

Licencia.

Permiso remunerado

Comisión, salvo en la de servicios al interior.

Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Período de prueba en otro empleo de carrera.

(...)"

(Destacado nuestro)

De acuerdo al anterior artículo, el empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentra suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Ahora bien, para proveer las vacantes temporales, es importante señalar que la Ley 1960 de “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, señala:

“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.

(...)"

(Destacado nuestro)

A su vez, el ya mencionado Decreto 1083 de 2015, dispone:

**“ARTÍCULO 2.2.5.3.3. Provisión de las vacantes 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.

**"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 2.2.5.5.42. 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.".

(Destacado nuestro)

De acuerdo con lo anterior, 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. Por su parte señala la Ley que, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Así mismo se recuerda que los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Así las cosas, en virtud de las normas indicadas, la provisión de las vacancias temporales en los empleos de carrera administrativa, como por ejemplo en el caso de la suspensión en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, podrán ser provistas a través del encargo, con un empleado de carrera administrativa que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño.

En consecuencia, como quiera que se trata de un empleo de carrera administrativa el cual quedó vacante temporalmente debido a que quien lo desempeña fue sancionado disciplinariamente, no es procedente nombrar mediante encargo, a un empleado vinculado con carácter provisional, toda vez que el encargo está estipulado para los empleados de carrera administrativa, y para los de libre nombramiento y remoción, en el caso de vacancia de estos mismos empleos.

Cabe aclarar que el caso del concepto 20206000273161 citado en el escrito de su consulta no resulta aplicable a su caso particular, puesto que en ese evento correspondía a una vacancia temporal en un empleo de libre nombramiento y remoción y para proveerla, se iba a encargar de las funciones a otro empleado nombrado en este mismo tipo de cargo.

Ahora bien, sobre el tema de la asignación de funciones, el artículo 2.2.5.5.2 del Decreto 1083 de 2015, establece:

**"ARTÍCULO 2.2.5.5.2. Asignación de funciones.** Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

(Subrayado fuera de texto)

*Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.*

*El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular".*

Así mismo la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996, expresó:

“...Cuando el artículo 122 de la Constitución Nacional exige fijar las funciones de los empleos públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al Manual General de Funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad...”

“Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, son fijadas por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que, dicho sea de paso, no puede violar normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes. (...) Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo.”

(Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, es dable que el jefe inmediato asigne funciones específicas, siempre que estas se encuentren circunscritas al nivel jerárquico, naturaleza jerárquica y área funcional del empleo y sin desconocer las orientaciones de la sentencia C-447 de 1996, antes citada.

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional, efectuó el siguiente análisis:

“ (...)”

#### II.- De la Asignación de Funciones-

Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.

¿De dónde proviene dicho uso? Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”.

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

No es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo”. (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, a la asignación de funciones se puede acudir cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, es decir, además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, por necesidades del servicio es viable que a los empleados se les asignen otras funciones.

De conformidad con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, el jefe inmediato por necesidades del servicio y/o cumplimiento de los fines propios de la entidad, podrá asignar funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el Manual de Funciones, sin desvirtuar con ello la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos.

En consecuencia como quiera que, en el caso de su consulta, la situación del empleado sancionado disciplinariamente por 6 meses, implica separación transitoria del ejercicio de sus funciones, el jefe del organismo podrá asignar las funciones de ese empleo a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Se recuerda que esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo, por lo tanto, el empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.

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: Andrea Carolina Ramos

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Sentencia T-105 de 2002, Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:51*