



Función Pública

Concepto 105781 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000105781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000105781

Fecha: 10/03/2022 10:40:53 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado: 20222060103412 del 1 de marzo de 2022.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta, si es procedente que alguien que viene desempeñando un encargo en el nivel asesor pueda ser encargado en el nivel profesional y si es procedente encargar a empleados del nivel asesor en empleos del nivel profesional, se da respuesta en los siguientes términos.

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, la resolución de los casos concretos corresponde a cada entidad, así mismo, y la luz de las facultades entregadas a esta Entidad, no es posible determinar si el proceder de la entidad es correcto, dicha facultad se encuentra en cabeza de los Operadores Judiciales, por lo tanto, solo se dará información general, sobre el tema objeto de consulta.

Respecto del encargo, se indica que cuando dentro de una entidad se deba proveer un empleo de carrera administrativa en vacancia temporal, se proveerá a través de encargo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004², que dispone:

“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.”

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que mientras se lleve a cabo un proceso de selección, los empleados de carrera administrativa, tendrán derecho a ser encargados en los empleos que se encuentren en vacancia temporal definitiva, siempre y cuando acrediten 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.

Es importante tener en cuenta, que la norma también previó que, si dentro de la entidad no hubieren empleados 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 se aplique en la respectiva entidad.

Así mismo para ser encargado, además de verificarse que se cuente con los requisitos para el desempeño del cargo, así mismo se precisa que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015³, dispuso lo siguiente en relación a la figura de encargo:

“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.

(...)”

Por lo anterior, se debe tener en cuenta que el encargo presenta un doble carácter, es decir, constituye una situación administrativa, y también una modalidad transitoria de provisión de empleos; el encargo puede ser total o parcial, lo que indica que en el primer caso el funcionario se desprende de las funciones que le son propias y asume todas las del nuevo empleo y para el segundo caso, asume solo una o algunas de ellas, así como que el encargo se produce por ausencia del servidor temporal o definitiva del cargo del cual es titular.

Así mismo, se debe tener en cuenta que, como situación administrativa, el encargo permite a la entidad sortear situaciones como las ausencias temporales, con el fin de no afectar la prestación del servicio, ni el correcto funcionamiento de la entidad, en consecuencia, se indica que es la entidad la que con apego a la normativa que se ha indicado, determinará el empleado que tenga mejor derecho para el encargo, siempre y cuando reúna todos los requisitos previamente establecidos.

Ahora bien, respecto de la terminación de un encargo, el Artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.”

Es preciso destacar que aun cuando la mencionada Ley 909 de 2004 es clara al determinar el Plazo máximo para ejercer un empleo de carrera administrativa mediante encargo es de seis (06) meses, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que en el evento que se presenten vacancias definitivas en empleos considerados como de carrera administrativa es viable su provisión mediante encargo hasta tanto se surta el concurso de méritos que derive en el nombramiento en período de prueba de quien superó el concurso. Indicando, no hay límite para otorgar encargos siempre que se cumplan con los requisitos de ley.

Ahora bien, respecto de las causales de terminación de un encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante criterio unificado del 13 de agosto de 2019, de manera enunciativa, citó algunas circunstancias que podrán dar lugar a la terminación del encargo así:

“Es posible terminar un encargo? La situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, modificadorio del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no contempla término definido, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión “El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.”

No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones:

Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).

Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.

La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.

La renuncia del empleado al encargo.

La pérdida de derechos de carrera del encargado.

Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.”

De lo anterior, se tiene entonces que el encargo puede darse por terminado cuando se presenta renuncia del mismo, por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria, por decisión del nominador debidamente motivada, por la pérdida de los derechos de carrera, cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo, por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución, cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo y por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo.

Con fundamento en lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica para que el empleado de carrera acceda al encargo se deben cumplir con los requisitos antes descritos, y podrá darse por terminado bajo las causales que se han indicado previamente.

En todo caso, será necesario precisar que la terminación del encargo debe realizarse mediante resolución motivada, aún antes de cumplir el término de duración, precisando que en caso de renuncia al encargo o de terminación del mismo, el empleado deberá regresar inmediatamente el empleo del cual es titular y ostenta derechos de carrera.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, establece sobre el nombramiento en ascenso:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

(...)

7. En periodo de prueba en empleos de carrera.

(...)” (Destacado nuestro)

ARTÍCULO 2.2.6.26 Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en periodo de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este periodo satisfactoriamente le será actualizada su inscripción en el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.”

ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en periodo de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.” (Subrayado nuestro)

De acuerdo con las normas transcritas, cuando un empleado público con derechos de carrera administrativa supera un concurso de méritos, será nombrado en periodo de prueba en la entidad donde concursó y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba; de obtener evaluación del desempeño satisfactoria en el mismo, procederá la actualización de su inscripción en el Registro Público de carrera.

CONCLUSIONES:

Como se indicó previamente y para dar respuesta a si primer interrogante, para que proceda el encargo además de verificar que se cuente con los requisitos para el desempeño del empleo, el encargo debe recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior dentro la planta de personal de la entidad, es decir, no podrá realizarse encargo de empleados del nivel asesor en empleos del nivel profesional.

El encargo podrá darse por terminado cuando presenten renuncia del mismo, se obtenga evaluación del desempeño no satisfactoria, por decisión del nominador debidamente motivada, por la pérdida de los derechos de carrera, cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo, por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución y por provisión definitiva del empleo, en todo caso, se deja claro que la terminación del encargo debe realizarse mediante resolución motivada.

Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses, con el fin de preservar los derechos de carrera previamente adquiridos.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [/web/eva/gestor-normativo](#), «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

Atentamente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Harold Israel Herreño.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
3. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:35:54