

**Función Pública**

# Concepto 116321 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000116321\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000116321

Fecha: 18/03/2022 10:21:20 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.-Encargo.Causales para la terminación de un encargo Radicado. [20229000099932](#) de fecha 25 de febrero 2022.

En atención a la comunicación de la referencia en la cual consulta: "(...) 1. Cuáles son las implicaciones frente al encargo de profesional universitario, si la entidad insiste en designarme actividades laborales de nivel asistencial. 2. Cuáles son las causales para la terminación de encargo. (...) "

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Respecto de la protección de quien se encuentra en condición física que le impida movilizarse en debida forma, la Constitución Política en el artículo [13](#), dispone:

**ARTÍCULO 13.** "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan". (Se subraya)

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia [T-1040](#) de 2001 frente a la reubicación de los servidores, refiere:

"En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores

*en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”.*

Puede colegirse, entonces, que la jurisprudencia constitucional ha extendido el beneficio de protección laboral reforzada a favor, no solo de los empleados discapacitados calificados como tales, sino a todos aquellos que padecen deterioros en su estado de salud y que comprometen su desenvolvimiento funcional.

Por lo tanto, el derecho a la estabilidad laboral de los empleados comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, de forma que se concilien los intereses del empleador en maximizar la productividad del servidor en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

La misma sentencia [T-1040](#) de 2001 proferida por la Corte, se consideró que el derecho a la reubicación laboral se somete a la evaluación y ponderación de los siguientes tres elementos: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador, y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que la administración deberá estudiar los mecanismos que permitan acatar las recomendaciones del médico tratante, de tal suerte que faculden a la empleada realizar actividades acordes con sus capacidades y que garanticen la integridad física del empleado, en ese sentido, podrá reubicar al empleado o asignarle funciones acordes con su estado de salud, atendiendo las recomendaciones que para el efecto haga la EPS o la ARL, procurando que con la reubicación se desarrollen actividades en las que no se vea afectada su condición de salud.

En relación con la terminación de un nombramiento en provisionalidad o de un encargo, el Decreto [1083](#) de 2015, adicionado por el Decreto [648](#) de 2017 determina lo siguiente:

“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.” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo previsto en la norma, el nominador de la entidad podrá dar por terminado un encargo, siempre que se efectúe mediante acto administrativo debidamente motivado, sin que se precisen las causales que lo puedan sustentar.

Frente al particular, 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:

*“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.”*

Por lo tanto, si ni cumple con las funciones que le fueron asignadas será responsable disciplinariamente.

De acuerdo con el anterior criterio y respondiendo a su segundo interrogante, el encargo en un empleo de carrera administrativa podrá darse

por terminado mediante acto administrativo motivado, entre otras por las razones señaladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el concepto unificado citado.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace </eva/es/gestor-normativo>, en el que 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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Michel Tatiana Rivera Rodriguez

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:18:47