



# Concepto 113581 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000113581\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000113581

Fecha: 16/03/2022 02:53:52 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO - Provisión. Retracto al nombramiento de un encargo. RAD N° 20229000068892 del 07 de febrero de 2022.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta, cuánto tiempo debe permanecer una persona a quien se le ha otorgado un nombramiento a través de encargo, para solicitar otro encargo en otro empleo, así mismo pregunta, cómo procede cuando acepta el encargo y cuando se va a posesionar se retracta. Y finalmente, es posible aplicar alguna sanción cuando acepta la postulación al encargo, se adelanta el nombramiento y luego dice que no acepta.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

En cuanto al encargo, la Ley 1960 de 2019, "por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", dispone:

"ARTÍCULO 1º. 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 aplicara 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 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 lo tanto, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento, verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales, entre ellos, que recaiga en el empleo inmediatamente inferior que se encuentra, así mismo, la entidad deberá adoptar el procedimiento de acuerdo con la anterior disposición con el fin de proveer a través de encargo.

Ahora bien, en relación con la duración del encargo y las razones por las cuales es procedente dar por terminado el mismo, se tiene que a través de la Circular 20191000000117 del 29 de julio de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se indicó:

*“Duración del encargo: el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, modificadorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, eliminó la previsión “(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)”, por lo que con independencia de que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo debe ser provisto mediante encargo, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también 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 las 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 (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección).*

*Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución.*

*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.*

*Cuando el servidor de carrera tome posesión para el ejercicio de otro empleo.” Subrayado fuera de texto.*

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es procedente dar por terminado un encargo efectuado a un empleado con derechos de carrera, si no se encuentra en alguna de las causales anteriormente descritas entre ella la renuncia del empleado al encargo, teniendo en cuenta el marco legal que se ha dejado indicado, así como los lineamientos suministrados por la Comisión nacional del Servicio Civil y Función Pública, en relación a la terminación del encargo.

En consecuencia, dando contestación a su primer interrogante, la norma no señala cuanto tiempo debe pertenecer un empleado público en un empleo en vacancia temporal o definitiva de carrera administrativa.

Revisada la norma no se observa prohibición respecto que no se pueda pasar de un encargo a otro, obstante, en cuanto a la terminación del mismo, una de las razones es cuando el empleado público de carrera se posesiona en otro empleo, en consecuencia, un empleado público con derechos de carrera administrativa en encargo puede acceder a otro encargo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo, sin olvidar que el encargo anterior queda terminado.

En cuanto a su segundo interrogante, cuando un empleado público se retracta al encargo, la entidad deberá revisar el procedimiento interno con

el fin de proveer el empleo a través de encargo.

Y finalmente, la norma no establece una sanción para el empleado que se retracta de un encargo ya que por ser el derecho preferente de los empleados públicos de Carrera administrativa estos podrán aceptar o no el nombramiento.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](https://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

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:05:44*