



Concepto 167391 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000167391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000167391

Fecha: 28/04/2023 10:31:06 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. - ENCARGO. Evaluación a tener en cuenta para un encargo, luego de haber desempeñado una comisión en empleo de libre nombramiento y remoción. Radicación No. 20239000211632 de fecha 11 de abril de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta “*Un funcionario con derechos de carrera administrativa que ha sido autorizado mediante comisión por tres años para asumir cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad; al término de la comisión y regresar al cargo en el que se encuentra vinculado, ¿puede ser sujeto de encargo en otro empleo si no cuenta con evaluación final de desempleo del año inmediatamente anterior?*”

Me permito informarle lo siguiente:

La Ley [909](#) de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece:

“ARTÍCULO 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

(...)"

Respecto a la terminación de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, la norma es clara en señalar que esta se puede dar por renuncia del empleado público, así mismo aclara que una vez retirado el empleado deberá asumir el empleo que ostenta con derechos carrera so pena que la entidad declare la vacancia definitiva del cargo de carrera administrativa.

Frente a la figura del 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 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 posterioridad 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 lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer, igualmente 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.

Por ende, para determinar si un empleado público con derechos de carrera administrativa tiene derecho a ser encargado es necesario cumplir con los requisitos que exige la anterior disposición.

Así mismo la ley 909 de 2004 respecto a las evaluaciones de desempeño señala:

ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata." (Subrayado fuera de texto.)

De acuerdo con la anterior disposición, las evaluaciones de desempeño de los empleados de carrera administrativa corresponderán al período anual y tendrán dos evaluaciones parciales al año.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015 señala sobre la evaluación del desempeño lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión. que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Respecto a su consulta, la ley 909 de 2004 señala que al terminar dicha comisión el empleado público deberá asumir el empleo que tiene con derechos de carrera con el fin de que la entidad no declare el empleo en vacancia definitiva, por lo tanto, la solicitud de terminación de la comisión no puede ser concomitante con el encargo.

Así mismo, la norma establece que las evaluaciones de desempeño son en períodos anuales por lo que la entidad nominadora deberá verificar cual fue la última evaluación de desempeño del empleado público. Se considera procedente que se tenga en cuenta la última evaluación del desempeño del servidor en un empleo de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta que esta corresponde a la misma de los demás servidores de carrera administrativa.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Diretor Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:13:17