



# Concepto 080141 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000080141\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000080141

Fecha: 12/02/2024 10:52:58 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado. 20249000060932 del 22 de enero de 2024.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta: *“un secretario de despacho renunció a su cargo y la renuncia fue regularmente aceptada, al momento de realizar un encargo de funciones se habla de que el cargo está en una vacancia temporal o una vacancia definitiva? El encargo cambia la condición de vacancia definitiva a temporal, o así exista un encargo la vacancia sigue siendo definitiva al no existir un nombramiento en propiedad.”* Se da respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades públicas, dicha potestad corresponde concretamente a cada una de estas, por lo tanto, solo se dará información general respecto del caso objeto de consulta.

La Ley [909](#) de 2004<sup>2</sup>, respecto del encargo, establece:

**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 nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servido Civil a través del medio que esta indique.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup>, frente a la terminación del encargo, dispone:

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.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados con derechos de carrera administrativa, tendrán derecho a ser encargados, 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.

Es importante precisar que el encargo es predicable solo de funcionarios con derechos de carrera administrativa, es decir no será procedente realizar encargo con empleados nombrados en provisionalidad.

Por lo tanto, este Departamento Administrativo ha venido conceptuando que la terminación del encargo procede siempre y cuando se motive, situación que está ajustada a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la cual se ha sostenido que el empleado en encargo debe conocer las razones por las cuales se le da por terminado su encargo para efectos de que ejerzan su derecho de contradicción.

Así mismo, respecto del mismo tema, la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo, del 13 de diciembre de 2018, estableció lo siguiente:

De conformidad con el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 648 de 2017, antes de cumplirse el término de duración del encargo a de su prórroga, el nominador, por resolución motivada, podía darlo por terminado.

Aunque la norma no especifica las causales para dar por terminado un encargo, entre las razones más comunes para ello tenemos:

*La provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo;*

*Imposición de sanciones disciplinarias consistente en suspensión o destitución;*

*La calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargo,*

*La renuncia del empleado al encargo,*

*La pérdida de derechos de carrera y;*

*Cuando se acepte la designación o nombramiento para el ejercicio de otro empleo.” (subrayado fuera de texto)*

En consecuencia, y para dar respuesta a su pregunta, se tiene que, el empleado con derechos de carrera administrativa encargado, por regla general podrá permanecer en el empleo en encargo, hasta tanto producto de un concurso público de méritos se cuente con lista de elegibles y con ello la provisión definitiva del empleo.

Sin embargo, el nominador mediante resolución motivada, podrá darlo por terminado en cualquier momento, por las causales legalmente aceptadas previamente indicadas; (por La provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo; imposición de sanciones disciplinarias consistente en suspensión o destitución; la calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargo, la renuncia del empleado al encargo, la pérdida de derechos de carrera y; cuando se acepte la designación o nombramiento para el ejercicio de otro empleo).

De manera que, al pasar la vacante temporal a ser definitiva, no se contempla como una causal de terminación de encargo.

Finalmente, se indica que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

Fecha y hora de creación: 2025-02-08 12:15:24