



Concepto 017421 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000017421 Al contestar por favor cite estos datos: Radicado No.: 20256000017421 Fecha: 17/01/2025 11:02:00 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado: 20249000889222 del 24 de diciembre de 2024

“Se solicita se emita concepto jurídico respecto al encargo de un empleado vinculado a carrera administrativa a una entidad del orden nacional de acuerdo a lo siguiente: Es posible que un empleado del nivel profesional pueda ser encargado en un empleo superior si luego de realizado el proceso de encargos de acuerdo al procedimiento establecido por la entidad no existe un funcionario de mayor grado que cumpla con los requisitos para el empleo, o existiendo no acepte el cargo? Por ejemplo, un empleado vinculado a la entidad en un grado 6 puede acceder a un encargo en un grado 15 o 23? O hasta qué grado puede llegar a aspirar a un encargo?” (Sic).

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹ 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 ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Así mismo, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

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.

Frente a su consulta acerca de la figura del encargo, resulta aplicable lo dispuesto en la Ley [909](#) de 2004²:

“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.”² (Negrita y subrayado fuera de texto)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015³, al referirse a los encargos señala:

“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.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42. ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ARTÍCULO 2.2.5.5.43. ENCARGO EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de esta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.44. DIFERENCIA SALARIAL. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.”

Con base en las normas anteriores, previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, debe informar la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servido Civil.

En caso de que proceda el encargo, los empleados de carrera administrativa que 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, tienen derecho a ser encargados. De manera concordante, si no hay empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil y este Departamento Administrativo, mediante la Circular Conjunta N° 0117 del 29 de julio de 2019⁴, trazaron las directrices para la aplicación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, en la que se trata el derecho preferencial de encargo y el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera vacantes en forma definitiva o temporal, de la cual se extrae lo siguiente:

“(…)

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con 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.

En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.” (Subrayado fuera de texto)

Como vemos, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces al interior de la entidad empleadora, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. En ausencia de servidor de carrera con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor de carrera que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento se deberá realizar sucesivamente descendiendo en la planta de personal respectiva, y en caso de no encontrar un servidor público de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado, será procedente la provisión temporal del empleo a través de un nombramiento provisional.

En conclusión, dando respuesta a su consulta, los empleados de carrera 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.

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; así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, el encargo en un empleo de carrera deberá recaer en el empleado de carrera que ocupe el empleo inmediatamente inferior y que cuente con calificación sobresaliente, y en ausencia de servidor que cuente con dicha calificación, se deberá verificar descendiendo en la planta de personal al servidor público de carrera que cumpla con los requisitos para el encargo independientemente del nivel y grado salarial del empleo.

En los anteriores términos se modifica la posición de esta Dirección Jurídica acerca del encargo en empleos de carrera administrativa.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas de competencia de este Departamento Administrativo, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la página web de la entidad: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar, entre otros documentos, 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, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

CARLOS JAVIER MUÑOZ SÁNCHEZ

Director Jurídico (E)

Proyectó: Anee Vargas

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Carlos Javier Muñoz Sánchez

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.”

4 Disponible para su consulta en la Página Web - Gestor Normativo de esta entidad:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98371>

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 05:01:03