



# Concepto 310111 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000310111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000310111

Fecha: 03/05/2024 09:06:04 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: EMPLEOS. Provisión. Duración de provisión de vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción mediante encargo. Rad. 20242060268222 del 22 de marzo de 2024.

En atención a la comunicación de la referencia en la cual consulta sobre la duración de provisión de vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción mediante encargo, me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, establece lo siguiente:

*"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

(...)." (Destacado nuestro)

Del aparte normativo expuesto, en caso de vacancia definitiva en un empleo clasificado como de libre nombramiento y remoción, este se podrá proveer mediante encargo con un empleado de carrera o uno de libre nombramiento y remoción a juicio de la autoridad nominadora y siempre que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, 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, así:

*"ARTÍCULO 24. Encargo. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. 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. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).*

En consecuencia y dando respuesta a su consulta, en caso de vacancia definitiva el encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción 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, de conformidad con lo establecido en la norma.

Lo anterior sin perjuicio de los deberes de los servidores públicos contenidos en la Ley [1952](#) de 2019<sup>2</sup> que establece:

*"ARTÍCULO 38. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: (...)*

*Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.*

*(...)"*

Así las cosas, si bien la norma establece el término máximo del encargo por tres (03) meses, deberá tenerse en cuenta que, es deber del servidor público permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo), «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

#### NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 2 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley [734](#) de 2002 y algunas disposiciones de la Ley [1474](#) de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:24:41*