



Función Pública

Concepto 418081 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000418081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000418081

Fecha: 09/09/2025 07:57:52 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - Encargo en empleo de libre nombramiento y remoción. Radicado: No. 20252060552452 de fecha 21 de agosto de 2025.

"1. Si bien las leyes 909 de 2004 y la Ley 1083 de 2015 dispusieron la forma en que se provisionan los cargos de libre nombramiento y remoción que presentan situaciones administrativas como vacancias definitivas, ¿En caso de vacancia definitiva en un cargo de libre nombramiento y remoción, ¿cuál es el tiempo durante el cual el nominador puede encargar a otro empleado de libre nombramiento y remoción en el cargo vacante?"

Teniendo en cuenta que el perfil del empleado que asume el encargo cumple a cabalidad con las condiciones y requisitos para su desempeño, sin que a la fecha exista otro con el conocimiento, perfil y requisitos para ello, ¿puede una vez cumplido el tiempo de encargo y prórroga permitida continuar encargando al mismo empleado bajo alguna condición especial en ejercicio del poder discrecional de escoger los colaboradores que ocupan lugares de Dirección y/o confianza dentro de la entidad?" (sic)

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, modificado por el Decreto 1603 de 2023², 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 al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, 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, ni pronunciarse sobre las actuaciones u omisiones de las entidades públicas o las implicaciones legales derivadas de las mismas; no actúa como ente de control, investigación o seguimiento.

No obstante, a modo de información general sobre la situación planteada, le informo lo siguiente:

Como primera medida, tenemos que, la Ley 1960 de 2019³, «por el cual se modifican la ley 909 de 2004⁴, el decreto ley 1567 de 1998⁵ y se dictan otras disposiciones», establece sobre el encargo lo siguiente:

“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 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.” (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

En ese orden de ideas, se evidencia entonces que 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 con los requisitos y el perfil para su desempeño.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015⁶, señala:

“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 ésta.

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. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

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.

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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. (Subraya y negrilla nuestra)

De las anteriores disposiciones legales puede concluirse que la figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado, es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo, para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

En consecuencia, resultará procedente entonces que, ante la vacancia temporal o definitiva en los empleos de libre nombramiento y remoción, éstos podrán proveerse mediante encargo con empleados de carrera o que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a juicio del nominador, siempre que cumplan con el perfil y los requisitos para su desempeño.

Ahora frente a su consulta este Departamento ha de dejar claro que los encargos de libre nombramiento por vacancia definitiva solo podrán extenderse por un período máximo de tres (3) meses. Una vez transcurrido este plazo, el empleo debe ser provisto de forma definitiva.

Es importante indicar que, los empleos de libre nombramiento y remoción serán definitivamente provistos mediante un nombramiento ordinario, previa verificación de los requisitos exigidos para su desempeño y de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además, estos empleos están sujetos al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas, la cual garantiza la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la Administración.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

“1. Si bien las leyes 909 de 2004 y la Ley(sic) 1083 de 2015 dispusieron la forma en que se provisionan los cargos de libre nombramiento y remoción que presentan situaciones administrativas como vacancias definitivas, ¿En caso de vacancia definitiva en un cargo de libre nombramiento y remoción, ¿cuál es el tiempo durante el cual el nominador puede encargar a otro empleado de libre nombramiento y remoción en el cargo vacante?

De conformidad con el inciso 5 del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en caso de vacancia definitiva de empleos de libre nombramiento y remoción 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.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el numeral 18 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, consagra, entre los deberes de los servidores públicos, 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.

De acuerdo con lo expuesto, y en atención puntual de su interrogante, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que, por expresa disposición legal, el encargo en un empleo público de libre nombramiento y remoción que presenta vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En el caso de vacancia definitiva, se podrá otorgar 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; no obstante, y en aplicación de lo contenido en el numeral 18 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, es procedente que un empleado público permanezca en el ejercicio de las funciones del mismo, hasta que se posesione quien deba reemplazarlo.

El análisis y decisión frente a cada caso en particular es propio de la respectiva entidad u organismo público, en razón a que es la única que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y 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.

Teniendo en cuenta que el perfil del empleado que asume el encargo cumple a cabalidad con las condiciones y requisitos para su desempeño, sin que a la fecha exista otro con el conocimiento, perfil y requisitos para ello, ¿puede una vez cumplido el tiempo de encargo y prorroga permitida continuar encargando al mismo empleado bajo alguna condición especial en ejercicio del poder discrecional de escoger los colaboradores que ocupan lugares de Dirección y/o confianza dentro de la entidad?” (sic)

De acuerdo con lo expuesto, y en atención puntual de su interrogante, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que, por expresa disposición legal, el encargo en un empleo público de libre nombramiento y remoción que presenta vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En el caso de vacancia definitiva, se podrá otorgar 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; no obstante, y en aplicación de lo contenido en el numeral 18 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, es procedente que un empleado público permanezca en el ejercicio de las funciones del mismo, hasta que se posesione quien deba reemplazarlo.

Finalmente, para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/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

JUAN MANUEL REYES ALVAREZ

Director Jurídico.

Proyectó: Sandra M. Mora C.

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez.

Reviso y aprobó: Juan Manuel Reyes

11602.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

“Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones.”

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

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

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

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:29