



**Función Pública**

## Concepto 037471 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20266000037471\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000037471

Fecha: 28/01/2026 12:35:26 p.m.

REF. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - ENCARGO. ¿Resulta viable el encargo cuando el empleo a proveer cuenta con una asignación básica mensual inferior a la del empleo del cual es titular el servidor? RAD. 20269000037152 del 20 de enero de 2026.

Reciba un cordial saludo de parte de Función Pública.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, en la cual consulta:

*“Yo, Andrea Fuentes Fuentes, servidora pública de carrera administrativa del Instituto Nacional de Metrología de Colombia, me permito presentar consulta de interés particular, con fundamento en los siguientes hechos:*

*1. El 8 de septiembre de 2025 me fue notificada la posibilidad de ser encargada en el Empleo Profesional*

*Universitario Código 2044 Grado 01, frente al cual ostento derecho preferencial, conforme a la normativa que regula la carrera administrativa.*

*2.El 10 de septiembre de 2025 manifesté formalmente mi aceptación al encargo.*

*3.De manera verbal, la Entidad me informó que la no materialización del encargo obedece a que el empleo a encargar tiene una asignación salarial inferior a la del cargo del cual soy titular (Técnico Operativo Grado 13), razón por la cual señalaron que solicitarían un concepto adicional a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.*

*4. A la fecha de presentación de la presente consulta, el proceso de encargo no ha sido definido por la Entidad. Solicitudes Con fundamento en los hechos expuestos, respetuosamente solicito:*

*1. Pronunciarse sobre la procedencia jurídica del encargo cuando la servidora ostenta derecho preferencial y el empleo a encargar tiene una asignación salarial inferior al cargo del cual es titular.*

2. *Precisar si la diferencia salarial, por sí sola, puede constituir una causal válida para abstenerse de efectuar un encargo respecto del cual existe derecho preferencial.*"(Sic).

Sobre el tema, es importante destacar en primer lugar que, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los jueces de la República.

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.

Una vez precisado lo anterior tenemos que, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup> sobre las situaciones administrativas en que se pueden encontrar los empleados públicos establece:

*"ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:*

1. *En servicio activo.*

2. *En licencia.*

3. *En permiso.*

4. *En comisión.*

5. *En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.*

6. *Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.*

7. *En periodo de prueba en empleos de carrera.*

8. *En vacaciones.*

9. *Descanso compensado.*

(...)

*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 registrará 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.

(...)

Por su parte, el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019<sup>3</sup>, contempla:

“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.

(...)

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de otros empleos de carrera administrativa vacantes (temporal o definitivamente) 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.

El empleado que toma posesión de otro empleo mediante encargo, asume a totalidad de deberes y derechos del mismo, entre ellos, su asignación salarial.

Sobre el tema, la Comisión Nacional del Servicio Civil en el criterio unificado 13082019 de 2019: “provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período<sup>4</sup>, consideró:

“1. ¿Qué es el encargo?

El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo<sup>1</sup>; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los

servidores de carrera administrativa.

*Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: 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 temporalmente de las propias de su cargo.*

*Como situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, se constituye en una situación administrativa. 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.*

*Como forma de provisión del empleo: el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.*

*Como derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumpla n los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.*

(...)

*e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente*

*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 aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004<sup>8</sup>.*

*En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.*

*De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente " en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (...)"*

De acuerdo con lo señalado tenemos que, corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento en encargo, verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo, tanto por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales y respetando que se trate del empleo inmediatamente inferior de la planta de personal; de esta manera, en criterio de esta dirección jurídica se deberá agotar el trámite contenido en la norma.

Ahora, es importante anotar que, en todo caso el citado Decreto 1083 de 2015 establece:

*“ARTÍCULO 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.*

*(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)*

*ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.*

*(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)*

*ARTÍCULO 2.2.5.1.8 Posesión. La persona nombrada o encargada, prestará juramento de cumplir y defender la Constitución y las leyes y desempeñar los deberes que le incumben, de lo cual se dejará constancia en un acta firmada por la autoridad que posesiona y el posesionado”.*

En este orden de ideas, cuando se agote el trámite para nombrar a un empleado con derechos de carrera administrativa en otro empleo mediante encargo, será necesaria la comunicación del nombramiento de manera que se otorgue al empleado la posibilidad de aceptarlo o rechazarlo, de acuerdo con su situación particular.

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.

Cordialmente,

HAROLD ISRAEL HERREÑO

Coordinador Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó: Maia Borja Guerrero

Datos de quien Revisó: N/A

Datos de Vo.Bo. Harold Israel Herreño

Código TRD: 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 medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

3 "Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

4 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99694>

---

Fecha y hora de creación: 2026-07-06 00:03:03