



Función Pública

Concepto 150321 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000150321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000150321

Fecha: 16/10/2014 04:58:59 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Es viable prorrogar el encargo por el término de tres meses, por vacancia definitiva, en empleos de libre nombramiento y remoción? Radicación No. 20142060139742 del 3 de septiembre de 2014.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

La Ley 909 de 2004, al regular la provisión transitoria de los empleos mediante la figura del encargo, establece:

“ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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

De acuerdo con la norma transcrita, los empleados de carrera tienen derecho a ser nombrados mediante encargo en los empleos de carrera cuando se requiera su provisión mediante dicha figura, y siempre que se cumplan las condiciones y requisitos de dicha disposición.

Cuando se trata de proveer empleos de libre nombramiento y remoción vacantes en forma temporal o definitiva a través de la figura del encargo, es facultativo del nominador nombrar en los mismos a un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumpla con los requisitos y el perfil para su desempeño, lo cual significa que no constituye un derecho para el empleado de carrera el nombramiento en encargo en los empleos de libre nombramiento y remoción, en el evento que la administración por necesidades del servicio requiera la provisión de los mismos; lo cual es aplicable al caso materia de consulta.

Cuando la vacancia del empleo de libre nombramiento y remoción es definitiva, el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva; cuando se trata de vacancia temporal el encargo es por el término de ésta.

Con fundamento en lo expuesto y atendiendo puntualmente su consulta, se encuentra que el encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción no es prorrogable, es decir una vez culmine el término de los tres (3) meses cuando se trate de vacante definitiva, o una vez termine la situación administrativa que dio lugar a la provisión temporal, el empleado objeto de encargo deberá incorporarse al empleo del cual es titular.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

RMM/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:03:22