



Función Pública

Concepto 075251 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000075251

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000075251

Fecha: 08/02/2024 04:03:00 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: ENCARGO Subtemas: Terminación del encargo - Renuncia al encargo Radicado: 20242060007802 de fecha 04 de enero de 2024

"... actualmente trabajo en la alcaldía de Ayapel Córdoba como ayudante grado 2 pero me hicieron un encargo en la oficina de comisaria de familia, no me siento bien en ese puesto ya que a quien estoy haciéndole las vacaciones es un auxiliar administrativo y yo soy ayudante que puedo hacer en este caso? las funciones de auxiliar administrativo y las de ayudante tienen 5 iguales, pero yo no soy auxiliar administrativo."

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad 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.

El presente concepto se enmarca dentro de la función de asesoría y se funda en la presentación y análisis de las disposiciones legales y reglamentarias, lo mismo que en la jurisprudencia relativa a la materia objeto de consulta.

A efectos de atender los cuestionamientos planteados, resulta pertinente citar las siguientes disposiciones:

En lo que hace referencia al encargo, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004², modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019³ establece:

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 nominador 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.

Por su parte, el Decreto [1083](#) de 2015⁴ el sobre el tema del encargo, estable lo siguiente:

“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.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma».

ARTÍCULO 2.2.5.9.7 Encargo. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. (Decreto [1950](#) de 1973, art. 34)

ARTÍCULO 2.2.5.9.8 Término del encargo en un empleo de carrera. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos de carrera de manera definitiva, éstos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley [909](#) de 2004. El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el criterio unificado: “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión

para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período” en el cual, respecto de la pregunta, 10. ¿Es posible terminar un encargo? Señala:

“La situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, modificadorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no contempla término definido, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión “El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. ”

No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015¹⁴ (Órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).

- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.

- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.

- La renuncia del empleado al encargo.

- La pérdida de derechos de carrera del encargado.

- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

De lo anterior, puede evidenciarse que el encargo es una figura de carácter transitorio que puede ser utilizada como situación administrativa o como una forma de provisión de empleos cuando se genera una vacancia temporal, por el término que esta dure; o una vacancia definitiva, hasta que se provea el cargo por la persona que ocupe el primer lugar en la lista de elegibles resultante de un proceso de selección.

Una vez se presente la vacancia temporal de un cargo de carrera, la administración podrá proveerla, por el término que dure la vacancia, a través de la figura del encargo, para lo cual debe verificar previamente que se cumplan los criterios previstos en esas disposiciones citadas a saber: *i) El encargo debe recaer en empleados de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio; ii) posean las aptitudes y habilidades para su desempeño; iii) no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño se sobresaliente; de igual forma, además de la verificación de estos requisitos, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad y en el mismo nivel jerárquico.*

Conforme a lo hasta aquí expuesto y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, la determinación de la administración al asignarle el encargo, debió estar precedida de la verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en las disposiciones citadas; no obstante, y conforme a las directrices señaladas por la CNSC en relación con la terminación del encargo, se considera procedente que el servidor manifieste su determinación de renunciar al encargo que le ha sido asignado y de esta manera retomar el cargo del cual es titular.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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 modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

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

Fecha y hora de creación: 2025-03-14 05:40:34