



Bogotá D.C.

Señores

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Correo electrónico: unidadcorrespondencia@cnscc.gov.co

REF. TEMA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS-ENCARGO. SUBTEMA: ¿Se tiene derecho a la diferencia salarial en el encargo? RAD. 20252060689732 del 21 de octubre de 2025. Número de radicado de la Comisión Nacional del Servicio Civil 2025RS173148.

Reciba un cordial saludo de parte de Función Pública.

En atención a su oficio de la referencia, el cual fue remitido a este Departamento Administrativo por competencia y que no cuenta con nombre o correo electrónico para enviar la respuesta, nos permitimos enviarla para que, a través suyo se notifique al petionario (a); consulta en la cual señala:

“Dentro de una entidad pública, se presentó el encargo de un funcionario de libre nombramiento y remoción en un empleo de nivel superior jerárquico, el cual cuenta con una asignación salarial más alta que la del cargo de origen. El funcionario desempeñó temporalmente las funciones propias del cargo superior durante el periodo de encargo.

Con fundamento en las normas que regulan los encargos y los principios de equidad y remuneración justa del empleo público, solicito se me informe si, en este caso, procede reconocer la diferencia salarial correspondiente al cargo en el que fue encargado el funcionario, por el tiempo que duró dicho encargo, aun tratándose de un empleado de libre nombramiento y remoción.

Esta petición se formula conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política, los artículos 5, 13 y 14 de la Ley 1755 de 2015, así como las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015 (Único Reglamentario del Sector de Función Pública), en especial aquellas que regulan los encargos y las situaciones administrativas.

Solicito respetuosamente:

1. Se indique si un funcionario de libre nombramiento y remoción, al ser encargado de un empleo de nivel superior jerárquico, tiene derecho al reconocimiento de la diferencia salarial durante el tiempo de encargo.

2. En caso afirmativo, se precise el fundamento normativo o jurisprudencial que respalda dicho reconocimiento.

3. En caso negativo, se indique la razón jurídica o administrativa por la cual no se reconoce la diferencia salarial en estos casos.

Agradezco de antemano la atención prestada y la pronta respuesta dentro de los términos legales.”
(Sic).

Al respecto me permito informarle que, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de

¹ “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

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, sobre la figura del encargo, la Ley 1960 de 2019², que modificó el artículo 1° de la Ley 909 de 2004, dispuso:

“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).

Por su parte, en relación a la vacancia temporal de los empleos públicos, el Decreto 1083 de 2015³, dispuso:

“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado. (...)

“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. (...).”

En relación con el encargo, el artículo 2.2.5.5.41 ibidem, dispuso:

² “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
³ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

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. (Subrayado fuera del texto original)

En el mismo decreto, esta vez en relación con la diferencia salarial de un empleado que ha sido encargado en un empleo público, dispuso:

“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.”*

Por su parte, la Ley 344 de 1996⁴ dispuso lo siguiente, a saber:

“Artículo 18. Los servidores públicos que sean encargados, por ausencia temporal del titular, para asumir empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, no tendrán derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando.

Ninguna entidad territorial u organismo del Estado podrá encargar provisionalmente a servidor público alguno para ocupar cargos de mayor jerarquía sin la disponibilidad presupuestal correspondiente. El funcionario que contravenga lo dispuesto en este inciso incurrirá en falta disciplinaria y será responsable civilmente por los efectos del mismo.” (Subrayado fuera del texto original)

De las normas anteriormente transcritas, se tiene que los empleados podrán ser encargados para asumir total o parcialmente las funciones de empleos diferentes a aquellos en los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esta situación administrativa en la cual puede estar vinculado un servidor no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular.

Entretanto, en relación con la asignación salarial para un empleado que se encuentra en un empleo mediante la figura de encargo, la norma es clara al disponer que el empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser devengado por su titular. Esto presupone que, si el empleo al cual fue encargado un empleado presenta vacancia temporal de su titular, no tendrá derecho a percibir la remuneración señalada para el empleo respectivo, mientras su titular la perciba.

Para dar claridad a su tema objeto de consulta, es preciso traer a su conocimiento sentencia⁵ proferida por la Corte Constitucional, en la cual se pronunció en los siguientes términos, a saber:

“Pero lo cierto es que en el presente evento se hizo uso de la figura del encargo, motivo por el cual debe darse aplicación a la prohibición contenida en el artículo 18, inciso 1, de la Ley 344 de 1996.

De esta forma, aunque resulta evidente que uno de los propósitos de la demandante al haber pedido una licencia no remunerada era el de devengar el sueldo correspondiente al cargo de Magistrado, no puede pasar desapercibido ante la Corte que, sin perjuicio de aplicar el aludido precepto legal, la Juez debía separarse de su cargo; que no podía hacerlo a través de una licencia remunerada porque la Ley

⁴ “por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.”

⁵ Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, 21 de mayo de 1998, Referencia: Expediente T-153231, Consejero Ponente: Jose Gregorio Hernandez Galindo.

Estatutaria no la prevé sino para los casos antes indicados; y que, en todo caso, tenía y tiene el derecho a la remuneración por su trabajo.

De todo lo anterior se deduce que, desde el principio, la administración sabía que la licencia no remunerada se había concedido con la única finalidad -que era a la vez su causa jurídica- de que la funcionaria desempeñara otro cargo dentro de la rama judicial, que de todas maneras se le debía remunerar.

Pese a ello, ya que no es posible por prohibición legal que se retribuya el servicio con la asignación salarial del cargo transitoriamente desempeñado, en guarda del derecho constitucional a la remuneración y de la prevalencia del Derecho sustancial sobre pretextos procedimentales secundarios, como lo es en este caso el obstáculo de la licencia, debe la Administración pagar el salario correspondiente al empleo que la actora venía ejerciendo en propiedad.

Sostener lo contrario sería tanto como patrocinar una injusticia, y no sólo eso, sino una flagrante vulneración de las garantías constitucionales de la peticionaria, en cuanto, según los hechos, es imposible desconocer que la demandante prestó sus servicios a la Rama Judicial durante los señalados lapsos.

En otros términos, la causa de la licencia pedida por la actora no era otra distinta de su libertad para percibir la remuneración más alta, dando lugar a que quien la reemplazara temporalmente recibiera la suya. Y, ante el hecho de que la norma legal hoy en vigor (artículo 18 de la Ley 344 de 1996) prohibió que los salarios de los encargados se cancelen en el ciento por ciento de los niveles devengados por los titulares mientras éstos los sigan percibiendo, tal causa quedó frustrada por no poderse cumplir. La licencia concedida no puede, por tanto, implicar que las labores efectivamente cumplidas por la funcionaria queden sin ninguna remuneración.” (Subrayado fuera del texto original)


Es claro entonces que, la figura de encargo no permite que el salario del empleo se reconozca y pague mientras su titular siga percibiendo la respectiva asignación.

En este orden de ideas, puntualmente frente a su interrogante tenemos que, si un funcionario de libre nombramiento y remoción es encargado de un empleo de nivel superior jerárquico y por consiguiente con mayor asignación básica mensual, tendrá derecho a la diferencia salarial siempre que el titular no la esté percibiendo.

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,



JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ
Director Jurídico

Datos de quien Projectó	Maia Borja Guerrero
Datos de quien Revisó	
Datos de Vo.Bo.	Harold Israel Herreño
Código TRD	11602