



Función Pública

Concepto 065361 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000065361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000065361

Fecha: 11/02/2026 05:09:13 p.m.

REF. TEMA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS-ENCARGO. SUBTEMA: Generalidades. RAD. 20262060055202 del 27 de enero de 2026.

Reciba un cordial saludo de parte de Función Pública.

En atención a su oficio de la referencia en el cual consulta:

“De manera respetuosa solicitamos a esa entidad se pronuncie sobre los siguientes interrogantes:

¿El encargo en un empleo de carrera administrativa se mantiene vigente durante el periodo de vacaciones del titular del cargo, cuando estas se conceden de forma continua e inmediata a una incapacidad médica?

¿Es jurídicamente procedente entender terminado un encargo sin la expedición y notificación expresa del acto administrativo correspondiente, cuando en el decreto de nombramiento se estableció que el encargo se otorgaba durante el término de la incapacidad del titular del empleo?

En el evento en que el servidor encargado continúe ejerciendo efectivamente las funciones del cargo durante el periodo de vacaciones del titular, ¿existe el derecho al reconocimiento y pago del salario del empleo encargado?

¿Cuál debe ser el criterio para determinar la fecha de finalización del encargo en los casos de vacancia temporal por incapacidad seguida de vacaciones?”. (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 pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los jueces de la República.

De acuerdo con lo señalado, 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 2015² 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 regirá 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.

(...)

En ese sentido, el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019³ que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, dispuso:

“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. (...) (Subraya y negrilla fuera de texto).

A su vez, el citado Decreto 1083 de 2015, señala lo siguiente:

“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.

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. (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, los mismos podrán proveerse mediante encargo con empleados de carrera u otros servidores que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción, siempre a juicio del nominador, y teniendo en cuenta que cumplan con el perfil y los requisitos para su desempeño.

Lo anterior significa entonces que, es facultativo del nominador, encargar a un empleado de carrera o de libre nombramiento, en cargos de libre nombramiento que presenten vacancia temporal o definitiva.

Sobre la diferencia salarial en el encargo, aunado a lo establecido en el artículo 2.2.5.5.44 del Decreto 1083, tenemos que, la Ley 344 de 1996⁴, establece:

"ARTÍCULO 18º.- 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." (Subrayas y negrillas fuera del texto)

Al respecto, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-428 del 4 de septiembre de 1997⁵, sobre la figura del encargo, expresó:

"6. Los encargos

Consagra el primer inciso del artículo 18 acusado que los servidores públicos a quienes se encargue de asumir empleos, diferentes de aquéllos para los cuales fueron nombrados, cuando estuviere ausente su titular, no tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente al empleo que desempeñan temporalmente, mientras el titular la esté devengando.

Debe tenerse en cuenta, para comenzar, que el Decreto-ley 2400 de 1968 y el Decreto Reglamentario 1950 de 1973, prevén las distintas situaciones administrativas en que se encuentran los empleados públicos vinculados a la administración: 1) en uso de licencia o permiso; 2) en comisión; 3) ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; 4) prestando el servicio militar obligatorio; 5) en servicio activo; 6) en vacaciones; o 7) suspendido en el ejercicio de sus funciones.

De estas situaciones administrativas sólo dos no dan derecho al pago de remuneración: ellas son, las licencias renunciables sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año contenidas en el artículo 19 del Decreto-ley 2400 de 1968 y la licencia para prestar servicio militar obligatorio de que trata el artículo 24 del mismo ordenamiento. Las demás situaciones administrativas dan lugar al pago de la correspondiente remuneración. En relación con la situación administrativa "por encargo"

(...)

"Y el artículo 37 del Decreto Reglamentario 1950 de 1973, haciendo mención al sueldo durante el encargo señala: "El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular". (Subrayas fuera del texto)

Así las cosas, se considera que, el empleado tiene derecho a percibir el salario del empleo del cual está encargado, en los términos y condiciones de la ley siempre y cuando su titular no lo esté devengando, para lo cual será necesario establecer la situación administrativa que dio origen al encargo o si se trata de una vacancia definitiva, para determinar si el titular del empleo continúa devengando su salario o si el empleado encargado tiene derecho a la diferencia salarial.

Teniendo en cuenta lo señalado, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación:

¿El encargo en un empleo de carrera administrativa se mantiene vigente durante el periodo de vacaciones del titular del cargo, cuando estas se conceden de forma continua e inmediata a una incapacidad médica?

De acuerdo con lo señalado por la norma, en caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta, de manera que, será necesario revisar el acto administrativo mediante el cual se confirió, para establecer hasta cuando se extiende; en este sentido cabe precisar que, si se otorgó para una situación administrativa en particular, no resulta viable extenderlo a una distinta.

¿Es jurídicamente procedente entender terminado un encargo sin la expedición y notificación expresa del acto administrativo correspondiente, cuando en el decreto de nombramiento se estableció que el encargo se otorgaba durante el término de la incapacidad del titular del empleo?

Se reitera lo señalado en la respuesta anterior de manera que, si el encargo se otorgó para una situación administrativa en particular, no resulta viable extenderlo a otra distinta.

En el evento en que el servidor encargado continúe ejerciendo efectivamente las funciones del cargo durante el periodo de vacaciones del titular, ¿existe el derecho al reconocimiento y pago del salario del empleo encargado?

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, de manera que, el pago de la diferencia salarial se encuentra condicionado y de acuerdo con el acto administrativo correspondiente.

¿Cuál debe ser el criterio para determinar la fecha de finalización del encargo en los casos de vacancia temporal por incapacidad seguida de vacaciones?

Se reitera que, de acuerdo con lo señalado por la norma, en caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta, de manera que, será necesario revisar el acto administrativo mediante el cual se confirió, para establecer hasta cuando se extiende; en este sentido cabe precisar que, si se otorgó para una situación administrativa en particular, no resulta viable extenderlo a una distinta.

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

5 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2350>

Fecha y hora de creación: 2026-04-15 23:39:07