

**Función Pública**

# Concepto 58901 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20156000058901\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000058901

Fecha: 17/04/2015 04:21:15 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción. Rad. 20159000035642 del 24 de febrero de 2015

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

## PLANTEAMIENTOS JURÍDICOS

¿Cuáles son los requisitos para realizar un encargo? ¿Cuál es la forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción?

## FUENTES FORMALES

-Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

## ANÁLISIS

Para resolver el planteamiento jurídico planteado, es necesario efectuar un análisis de los siguientes temas: (1) Requisitos para acceder a un encargo; (2) Forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción.

(1) Requisitos para acceder a un encargo:

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de la siguiente forma:

*“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 fuera de texto)

Conforme a lo anterior, los empleados de carrera tienen derecho preferencial a ocupar mediante encargo el empleo vacante de carrera administrativa, mientras su titular no lo ejerce y es una garantía para conservar los derechos de carrera del empleo del cual es titular.

Es importante reiterar que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que 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.

Por lo tanto, es indispensable, antes de que el empleado de carrera tome posesión por encargo de un empleo diferente del cual se es titular, verificar el cumplimiento de los requisitos tanto de formación académica como de experiencia exigidos en el manual de funciones y de competencias laborales.

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

Ahora bien, le corresponderá en todo caso al Jefe de Talento Humano, o a quien haga sus veces, certificar el cumplimiento de requisitos del aspirante al ejercicio del empleo, conforme a las previsiones del manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de determina si usted puede o no ser encargado en un empleo del nivel profesional.

(2)Forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción.

Es necesario resaltar que la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, consagra:

*“ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*

*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.*

*Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley”.* (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción, se realiza un nombramiento ordinario que debe recaer en una persona que cumpla el perfil y los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para su desempeño, independientemente de que se encuentre vinculada o no a la entidad respectiva.

Es importante aclarar que los empleos de libre nombramiento y remoción, como su nombre lo indica, son libremente designados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que sus funciones son de dirección, confianza o manejo de bienes, dineros y/o valores dentro de la entidad pública (art. 5 de la Ley 909 de 2004). Es decir, el nominador tiene la libertad de designar en estos empleos a las personas que considere más idóneas para la realización de las funciones, a diferencia de los empleos de carrera administrativa, cuya provisión definitiva se realiza a través de un concurso abierto y público de méritos.

#### CONCLUSIONES:

1. De conformidad con lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el encargo en un empleo de carrera administrativa deberá recaer en un empleado de carrera 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.
2. Para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción, se realiza un nombramiento ordinario que debe recaer en una persona que cumpla el perfil y los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para su desempeño, independientemente de que se encuentre vinculada o no a la entidad respectiva.
3. Los empleos de libre nombramiento y remoción, como su nombre lo indica, son libremente designados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que sus funciones son de dirección, confianza o manejo de bienes, dineros y/o valores dentro de la entidad pública (art. 5 de la Ley 909 de 2004). Es decir, el nominador tiene la libertad de designar en estos empleos a las personas que considere más idóneas para la realización de las funciones, a diferencia de los empleos de carrera administrativa, cuya provisión definitiva se realiza a través de un concurso abierto y público de méritos.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,  
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN  
Directora Jurídica

Jhonn Vicente Cuadros/MLHM

600.4.8.

---

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:32:55