



Función Pública

Concepto 247331 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000247331

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000247331

Fecha: 28/11/2016 01:38:24 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia. EMPLEOS. Provisión y retiro. De empleos de libre nombramiento y remoción que son provistos de forma discrecional por el nominador y de aquellos que son provistos por méritos. Radicación No. 20169000271232 del 12 de octubre 2016.

En atención a la comunicación de la referencia, sobre la provisión y retiro de los empleos de libre nombramiento y remoción que se designan por la discrecionalidad del nominador y de aquellos que se proveen por mérito, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

1. Respecto de la provisión y retiro de los empleos de libre nombramiento y remoción, me permito indicarle lo siguiente:

Con fundamento en el artículo 125 de la Constitución Política, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente de elección popular, de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, entre otros que determine la ley.

Con respecto a los empleos de libre nombramiento y remoción, 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 5°. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:

"(...)"

2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

"(...)"

b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:

"(...)"

c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;

d) Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos. (...)" (Subrayado fuera de texto)

"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 lo anterior, podrán tener la naturaleza de libre nombramiento y remoción aquellos empleos que obedezcan a alguno de los otros criterios señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004. Para la provisión de dichos empleos, debe realizarse un nombramiento ordinario.

Los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública.

De forma particular, en atención a la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, contempla lo siguiente el Decreto Único de la Función Pública, así.

"ARTÍCULO 2.2.13.2.1. Transparencia en los procesos de vinculación de servidores. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

(Decreto 4567 de 2011, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.13.2.2. Evaluación de las competencias. La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por:

- 1. Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.*
- 2. Universidades públicas o privadas.*
- 3. Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal.*
- 4. A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal.*

PARÁGRAFO. La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces.

(Decreto 4567 de 2011, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.13.2.3. Procedimiento. El órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo.

Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

Para efectos de la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante, así como la constancia de la evaluación de las competencias laborales.

Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.

(Decreto 4567 de 2011, art. 3)

PARÁGRAFO. No se requerirá la publicación de la hoja de vida de los aspirantes a ocupar empleos de la Dirección Nacional de Inteligencia.

(Adicionado por el Decreto 4834 de 2011, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.13.2.4. Naturaleza del empleo de libre nombramiento y remoción. El proceso de que trata el presente Capítulo no implica el cambio de la naturaleza de libre nombramiento y remoción del cargo a proveer ni genera derechos de carrera"

De esta forma, se consagra un procedimiento para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de todas las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional al preverse la evaluación de las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo, además de mantenerse la discrecionalidad en su nombramiento por parte del nominador y la transparencia en la provisión del empleo. Además se aclara, que su provisión mediante el procedimiento señalado en las normas no le cambia la naturaleza de empleo de libre nombramiento y remoción.

Respecto de la forma de retiro a través de la declaratoria de insubsistencia del nombramiento de libre nombramiento y remoción, 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”, expresa:

“ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; (...)

PARÁGRAFO 2°. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Subrayado fuera de texto).

La insubsistencia es una causal autónoma de retiro del servicio y es producto de la facultad discrecional de remoción de la cual están investidas las autoridades nominadoras, con el propósito de hacer cesar la vinculación con el empleo para el cual un servidor fue designado. A la decisión de declaratoria de insubsistencia ha de llegarse cuando la autoridad nominadora se ha persuadido de su conveniencia y oportunidad. Al respecto, el Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia Radicado No. 2002-00188-01 del 19 de enero de 2006. M.P. Tarcisio Cáceres Toro, afirmó:

“La insubsistencia del nombramiento es una figura a la que se recurre cuando la autoridad nominadora lo considera conveniente, en aras del mejoramiento del buen servicio. Sabido es que una medida de tal naturaleza se supone inspirada en razones del buen servicio, fin primordial de la función pública, y que el acto administrativo contentivo de una manifestación de voluntad, y que el acto administrativo contentivo de una manifestación de voluntad, como la que se controvierte, goza de la presunción de legalidad, vale decir, que se expidió con sujeción al ordenamiento jurídico vigente, aunque puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario” (Subrayado fuera de texto)

Es importante resaltar que el acto de declaratoria de insubsistencia goza de la presunción de legalidad, vale decir, que se expidió con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.

Sobre el particular, el Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia Radicado No. 4425-2004 del 4 de noviembre de 2008. M.P. Luis Rafael Vergara Quintero señaló:

“En cuanto a los nombramientos en cargos de libre nombramiento y remoción, la Sala reitera su criterio jurisprudencial, según el cual, dada la forma en que se realiza el ingreso, asimismo puede la administración en cualquier tiempo declarar la insubsistencia, a través de acto administrativo que no requiere motivación alguna. No obstante, la justificación del retiro debe propender por la búsqueda de mejorar el servicio de la entidad pública y los intereses generales que deben predominar en la función pública.

Dicho objetivo es una presunción que la ley le otorga a estos actos, siendo deber del particular desvirtuarla, en el sentido de comprobar que con su retiro, el nominador tuvo en cuenta intereses particulares y caprichosos y, que por tal razón, se desmejoró el servicio”. (Subrayado fuera de texto)

Esta misma Corporación en Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda - Subsección “A”, en Sentencia del ocho (8) de mayo de dos mil ocho (2008), C. P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, Radicación Nº: 70001 23 31 000 2001 01370 01 (2447-07), expresó en relación con la insubsistencia de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción:

“Respecto de esta clase de empleos públicos, ha sido claro el criterio establecido por la Sala en lo relacionado con el tratamiento que debe darse a los funcionarios que los ocupan, en el entendido de que corresponde a la Administración, en ejercicio de su facultad discrecional y con el fin del mejoramiento del servicio, efectuar los movimientos de personal que a bien tenga dada la naturaleza especial que revisten, por lo que no es necesaria la motivación expresa del acto de retiro de los mismos, para proferir dicha decisión. Es en síntesis, una amplia facultad o margen de libertad para que la Administración elija a los funcionarios que en su sentir desempeñarán una mejor tarea en pro del buen servicio público que prestan y del cumplimiento de los fines que se le han encomendado, por ello resulta razonable en aras del interés de la institución, al cual debe ceder el interés particular, que el nominador en ejercicio de su potestad discrecional pueda retirar del servicio a los funcionarios de libre nombramiento y remoción para reacomodar su equipo.” (Subrayado fuera de texto)

Los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública.

Es de precisar que el retiro del empleado de libre nombramiento y remoción se efectúa no solo con la expedición del acto de insubsistencia del nombramiento sino también con la debida notificación del acto de acuerdo con el procedimiento señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Por lo tanto, con fundamento en las disposiciones anotadas, esta Dirección Jurídica considera que el empleado público que ha sido nombrado en un empleo de libre nombramiento y remoción puede ser retirado del servicio mediante la declaratoria de insubsistencia del nombramiento en desarrollo de la facultad discrecional que le asiste a su nominador.

2. Respecto de los empleos de Gerencia pública, su provisión y retiro, me permito informarle lo siguiente:

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*, establece sobre los empleos de naturaleza gerencial, el procedimiento de ingreso y la forma de evaluación de estos empleos, lo siguiente:

“ARTÍCULO 47. EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;

b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Concordancias

Mediante el Decreto 4567 de 2011 se reglamenta el procedimiento que los nominadores podrán seguir para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción; de igual forma se establecen los principios que deben regir al proceso de vinculación de dichos empleados.

ARTÍCULO 48. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN GERENCIAL.

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente.

2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.

3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.

4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.

5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

ARTÍCULO 49. PROCEDIMIENTO DE INGRESO A LOS EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.

2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.

5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

PARÁGRAFO. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 50. ACUERDOS DE GESTIÓN.

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

PARÁGRAFO. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, regula sobre los empleos de Gerencia Pública lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.13.1.1 Políticas de la gestión de gerentes públicos. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

(Decreto 1227 de 2005, art. 98)

ARTÍCULO 2.2.13.1.2 Provisión de empleos de gerencia pública. Los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido calificados por la Ley 909 de 2004 como de Gerencia Pública, sin perjuicio de la discrecionalidad que los caracteriza, se proveerán por criterios de mérito, capacidad y experiencia, mediante cualquiera de los procedimientos previstos en la mencionada ley.

(Decreto 1227 de 2005, art. 99)

ARTÍCULO 2.2.13.1.3 Proceso meritocrático para la selección de los gerentes públicos. El proceso meritocrático para la selección de los gerentes públicos se iniciará mediante la identificación por parte del nominador del empleo o empleos gerenciales que se pretendan proveer en su entidad y de la definición del perfil de competencias.

(Decreto 1227 de 2005, art. 100)

ARTÍCULO 2.2.13.1.4 Capacitación y desarrollo de los gerentes públicos. Las acciones de capacitación y desarrollo de los gerentes públicos deberán establecerse a partir de la evaluación de los resultados de su gestión y orientarse a la identificación, definición y fortalecimiento de las competencias gerenciales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 101)

ARTÍCULO 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

(Decreto 1227 de 2005, art. 102)

ARTÍCULO 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

(Decreto 1227 de 2005, art. 103)

ARTÍCULO 2.2.13.1.7 Concertación. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir”

De conformidad con establecido en las normas citadas, la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido calificados como de Gerencia Pública, deberá efectuarse mediante criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, mediante proceso de selección de los candidatos propuestos por el nominador, que podrá ser realizado por un órgano técnico de la entidad, una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

De la selección obtenida de los candidatos propuestos por el nominador, en criterio de esta Dirección se considera que la decisión sobre el nombramiento del empleado le corresponderá a la autoridad nominadora de acuerdo a parámetros que el determine para tal efecto.

Conforme a lo anotado todos los empleos clasificados como de libre nombramiento y remoción son provistos de forma discrecional por el nominador. Adicional a lo señalado los empleos de libre nombramiento y remoción clasificados como de gerencia pública que pertenecen a entidades de la Rama Ejecutiva del Orden nacional, así como los empleos de gerencia pública del orden territorial deben acceder al empleo por criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo.

De forma particular, para quienes se desempeñan en empleos de naturaleza gerencial, su evaluación se realiza con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia y constituye un deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

Al mantenerse la discrecionalidad para el retiro de todos los empleados de libre nombramiento y remoción, inclusive los de naturaleza gerencial se determina en consecuencia que los mismos no tienen fuero de estabilidad laboral reforzada.

3. Respecto al concepto de mérito.

En primer lugar es preciso señalar que el Consejo de Estado en sentencia [No1579-09](#) del 9 de febrero de 2012, de la Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección B, Consejero Ponente, Gerardo Arenas Monsalve, determinó la palabra Meritocracia, “como el mecanismo para acceder a los altos cargos del gobierno”

Ahora bien, el literal a) del artículo 28 de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

a) Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”

De acuerdo a lo anterior Meritocracia es el mecanismo para acceder a los altos cargos del gobierno bajo el principio del mérito entre otros, entendido el mérito como ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos, y de igual forma puede indicarse respecto de los empleos de libre nombramiento y remoción que tienen naturaleza gerencial.

4. Supresión del empleo de libre nombramiento y remoción y creación del empleo de carrera administrativa.

Respecto a la modificación de un empleo de un empleo de libre nombramiento y remoción a uno de carrera administrativa, me permito manifestarle que dicho cambio implica adelantar una reforma a la planta de personal mediante la cual se suprime un empleo de libre nombramiento y remoción y se crea uno de carrera administrativa.

Sobre el particular, me permito indicarle que esta Dirección Jurídica ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el tema, mediante concepto radicado con el número 20156000098381 del 11/06/2015, en el cual se atiende una consulta similar, la cual concluyó lo siguiente:

“En conclusión, con fundamento en la normativa señalada en criterio de esta Dirección Jurídica, debemos señalar que la competencia para crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos del Concejo, le corresponde al Alcalde, con sujeción al sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, señalado en el Decreto 785 de 2005.”

En consecuencia, para la creación de un empleo de carrera administrativa y la supresión de uno de libre nombramiento y remoción dentro de la administración municipal se requiere adelantar una reforma a la planta de personal y la autoridad competente para su aprobación en el municipio radica en el Consejo Municipal, quien de considerarla viable la autorizaría mediante la expedición de un acuerdo municipal.

5. Acciones adelantadas por este Departamento Administrativo.

En cuanto a las acciones adelantadas por este Departamento Administrativo en cuanto al acceso por mérito para los empleos de Libre nombramiento y remoción, me permito manifestarle que esta entidad en su debida oportunidad apoyó con sus estudios e investigaciones la expedición del texto de la Ley 909 de 2004, así como de los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 *por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 y 4567 de 2011 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005*, los cuales a la fecha han sido incorporados en el Decreto 1083 de 2015.

Finalmente, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con Funciones de la Dirección Jurídica

Anexos: Concepto radicado con el número 20156000098381 del 11/06/2015

RMM/MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:08:13