



**Función Pública**

# Concepto 256351 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000256351\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000256351

Fecha: 16/06/2020 06:00:03 p.m.

Bogotá D.C.

REF. ENTIDADES. Rediseño Institucional. Procedimiento para efectuar reestructuración administrativa. RAD. 20209000213572 del 28 de mayo de 2020.

En atención a su comunicación, mediante la cual presenta varios interrogantes relacionados con el rediseño institucional de una entidad u organismo público, me permito dar respuesta a los mismos en los siguientes términos:

1. A los interrogantes de su escrito relacionados con los literales a. y b. mediante los cuales consulta por el procedimiento que se debe adelantar con el fin de efectuar una reestructuración administrativa, le indico:

Respecto de la reforma de la planta de personal de una entidad u organismo público, el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012, establece lo siguiente:

*"ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.*

*El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.*

*Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública."*

Por su parte el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que "Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama

*Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.”*

De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades públicas deberá obedecer a necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En cuanto a la motivación y el contenido del estudio que origina la modificación de la planta de personal de la entidad, le indico que los artículos 2.2.12.2 y 2.2.12.3 establecen que entre otras causas, podrá fundarse por la fusión, la supresión o la escisión de entidades; así como cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad; traslado de funciones o competencias de un organismo a otro; supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones; mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios; redistribución de funciones y cargas de trabajo; introducción de cambios tecnológicos; culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad; racionalización del gasto público; mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

De otra parte, señala el mencionado Decreto 1083 de 2015 que los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

En consecuencia, si el estudio técnico respectivo derivó en la necesidad de crear nuevos cargos o su modificación, dicha circunstancia deberá estar contenida en dicho estudio técnico y se plasmará en los actos administrativos que den cuenta de la modificación de la planta de personal.

Por consiguiente, las condiciones para realizar estas reformas de personal (creación y/o supresión de empleos), son:

La expedición de la reforma por la autoridad competente, cuya actuación es reglada y no discrecional ni infundada.

Debe estar motivada, fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración o basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que la modificación de la planta de empleos de una entidad u organismo público deberá estar precedida de un estudio técnico que derive en la necesidad de creación o supresión de procesos o de cargos, sin que sea procedente efectuarlo de manera discrecional o infundada aun en el caso que se trate de una alcaldía y se cuente con facultades extraordinarias otorgadas por el concejo municipal.

2.- En atención a los interrogantes del literal C. le indico lo siguiente:

A los interrogantes relacionados como a), b) le reitero lo señalado en la anterior respuesta, en el sentido que la modificación de la planta de empleos de una entidad u organismo público deberá estar precedida de un estudio técnico que derive en la necesidad de creación o supresión de procesos o de cargos, sin que sea procedente efectuarlo de manera discrecional o infundada aun en el caso que se trate de una alcaldía y se cuente con facultades extraordinarias otorgadas por el concejo municipal.

Al interrogante c), mediante el cual consulta si el alcalde municipal tiene facultad para modificar el manual de funciones de la alcaldía, le indico:

El manual específico de funciones y de competencias laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos

para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

El manual específico de funciones y de competencias laborales, se orienta al logro de los siguientes propósitos:

Instrumentar la marcha de procesos administrativos tales como: selección de personal, inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre los mismos.

Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativas, estudio de cargas de trabajo.

Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol.

De manera particular, para las entidades u organismos públicos el Decreto 1083 de 2015, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.*

*La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.*

*Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.” (Subraya fuera de texto)*

De acuerdo con lo señalado, corresponde a las unidades de personal de las entidades públicas, adelantar los estudios (relacionados con las necesidades del servicio) que concluyan con la adopción, modificación o adición de los manuales de funciones y requisitos, se precisa que el acto administrativo mediante el cual se adopta, adiciona, modifica o actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad u organismo público, deberá ser firmado por el director de la entidad.

Ahora bien, con respecto a la modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales, la entidad pública deberá argumentar y la justificar la modificación o ajuste del manual, corresponderá señalar en términos generales a los siguientes aspectos, cuando a ello hubiere lugar:

El propósito principal del empleo. (¿Por qué existe el empleo?)

Las funciones esenciales del empleo.

Nivel de complejidad y responsabilidad del empleo.

Nivel de escolaridad en años de estudios aprobados, títulos y tarjeta profesional, si el ejercicio del cargo lo requiere y la ley que reglamenta su ejercicio si lo exigiere.

Experiencia a acreditar.

Otros factores que influyen para determinar el cargo, como son: habilidades, aptitudes, nivel de esfuerzo y condiciones de trabajo.<sup>1</sup>

Lo anterior significa que esta es una técnica para el proceso de recolección, ordenamiento y valoración detallada para modificar y actualizar un puesto de trabajo determinado, las funciones esenciales, los requerimientos que se exigen, las condiciones físicas y las habilidades que debe poseer quien lo desempeñe.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que es competencia del jefe del organismo el adoptar, adicionar, modificar o actualizar el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad.

De otra parte, se precisa que en el acto administrativo que dé cuenta de la modificación del manual, se deberá dejar constancia del análisis y la justificación técnica o jurídica pertinente del porqué se requiere realizar ésta; así como los parámetros técnicos anteriormente señalados y la argumentación jurídica correspondiente, si es el caso.

Así las cosas y atendiendo puntualmente su inquietud, se considera que el director de la entidad se encuentra facultado para efectuar la modificación del manual de funciones de la entidad en los términos y condiciones que establece la norma y que han sido tratados en la presente respuesta.

3. En atención al interrogante relacionado como c), respecto de la facultad del alcalde para proveer cargos de carrera administrativa con nombramientos en provisionalidad, le indico lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

De acuerdo con lo anterior, podemos deducir que la Constitución Política establece que el ingreso y el ascenso en los cargos de carrera administrativa se debe realizar mediante procesos de mérito; este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes definitorios de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Constitución.

En este orden de ideas, quienes cumplan con los requisitos de ley y los requisitos establecidos en el manual específico de funciones y requisitos que tenga adoptado la entidad, podrán ser designados en empleos clasificados como de carrera administrativa, previa superación del concurso de méritos y el correspondiente período de prueba.

De otra parte, en cuanto a la forma de proveer temporalmente los empleos de carrera administrativa que presenten vacancia temporal o definitiva, es necesario precisar que de acuerdo con lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1609 de 2019, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados con derechos 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 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.

En todo caso, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

Es importante resaltar que el inciso segundo del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, señala expresamente que, si el empleado que se encuentra desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, no reúne las condiciones y requisitos previstos en la norma, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

El artículo 25 *ibidem* establece que el nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

4. En atención al interrogante numerado como d. en el que consulta como se determina si un empleo es de carrera administrativa, le indico lo siguiente:

De acuerdo con lo previsto en el citado artículo 125 de la Constitución Política, se tiene que por regla general los empleos en las entidades públicas son considerados de carrera administrativa, la excepción la constituyen los empleos de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley como es el caso de los empleos de período y los temporales.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, en el artículo 1 indica que los empleos se clasifican en: 1) empleos de carrera; 2) empleos públicos de libre nombramiento y remoción; 3) Empleos de período fijo y empleos temporales.

Ahora bien, con el fin de determinar la clasificación de los empleos contenidos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales de las entidades u organismos públicos, el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, señala:

*“ARTÍCULO 5º. Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:*

*1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.*

*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:*

(...).

*En la Administración Central y órganos de control del Nivel Territorial:*

(...)

*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:(...)*

*En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial:*

*Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.*

*En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:*

*Presidente, Director o Gerente; (...)*

*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.*

*e) <Literal adicionado por el artículo 1 de la Ley 1093 de 2006. Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;*

*f) <Literal adicionado por el artículo 1 de la Ley 1093 de 2006. Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera.>*

De acuerdo con la anterior norma, por regla general los empleos en las entidades u organismos públicos son clasificados como de carrera administrativa y para determinar si un empleo se considera como de libre nombramiento y remoción, se deberá revisar cuidadosamente si el empleo objeto de estudio obedece a alguno de los criterios que la ley ha considerado para clasificarlo como como de libre nombramiento y remoción, como son el pertenecer a empleos que se consideren de dirección, conducción y orientación institucionales; empleos que se encuentren adscritos al despacho de los empleados indicados en la norma transcrita; empleos cuyo ejercicio implique especial confianza; empleos cuyo ejercicio implique la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado; empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado etc.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, en caso de pertenecer a alguno de estos criterios, se considera que el empleo se clasifica como de libre nombramiento y remoción; por el contrario, en el caso que no se trate de un empleo que cumpla con estos criterios, se considera que el empleo se clasifica como de carrera administrativa; no obstante dicho análisis deberá realizarlo el interesado teniendo en cuenta las pautas que brinda la ley y que se han indicado en el presente concepto.

En este orden de ideas la clasificación de los empleos es de ley, sin que tal facultad sea haya atribuido a las entidades u organismos, por consiguiente, para determinar si un empleo se ha clasificado como de libre nombramiento y remoción o de carrera, el interesado debe acudir a lo previsto en la ley.

5.- En atención a su interrogante relacionado como e. le indico que, respecto del cambio de naturaleza de los empleos públicos, la citada Ley 909 de 2004, señala lo siguiente:

*“ARTÍCULO 6º. Cambio de naturaleza de los empleos. El empleado de carrera administrativa cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.*

*Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de carrera administrativa, deberá ser provisto mediante concurso.”*

De acuerdo con lo anterior, en el caso que la ley señale el cambio de clasificación de un empleo de libre nombramiento y remoción y por consiguiente este se considere como de carrera administrativa, deberá ser provisto mediante concurso; por el contrario, en caso que la ley modifique la clasificación de un empleo de carrera como de libre nombramiento y remoción, el empleado deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.

Ahora bien, en el caso que la entidad haya efectuado una indebida interpretación de la norma y en virtud de ello haya efectuado nombramientos en la clasificación que no corresponde, la entidad deberá iniciar las gestiones jurídicas que considere pertinentes a fin de dar solución al caso.

Finalmente le indico, que de conformidad con lo previsto en el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo no tiene la facultad legal para brindar asesoría respecto de las acciones legales que deben emprender las entidades públicas para dar solución a sus inconvenientes, dicha competencia es propia de cada entidad u organismo público y de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

6.- En atención a su interrogante relacionado como f., mediante el cual consulta si es procedente modificar las condiciones de una convocatoria pública de concurso de méritos adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, le indico que frente al particular el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estipula:

*“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. (Reglamentado por Decreto 4500 de 2005.) El proceso de selección comprende:*

*Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes...”*

De acuerdo con la norma transcrita, se tiene que, una vez publicada la convocatoria pública se convierte en norma reguladora del concurso público y obliga tanto a la administración como a los participantes, por consiguiente, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia de Unificación SU- 446 de 2011, frente al particular señaló lo siguiente:

(...)

*“3.4. La convocatoria es, entonces, “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.*

(...)

En ese contexto, es indiscutible que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a la administración no le es dado hacer variaciones por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular.” (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con el pronunciamiento de la Corte, una vez publicada la convocatoria, deberán desarrollarse con estricta sujeción a las condiciones establecidas en la misma, de lo contrario, indica la Corporación se transgredirían principios como el de la buena fe, la confianza legítima, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad y el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica y en respuesta a su consulta, no se considera procedente efectuar una reestructuración administrativa y por ende modificar las condiciones establecidas en la convocatoria pública a concurso de méritos para proveer empleos de carrera administrativa, en razón a que como ya se indicó, una vez publicada la convocatoria, obliga a la Administración y a los participantes.

7.- En atención al interrogante relacionado como g. en el que consulta si es procedente efectuar traslados a los empleados nombrados en provisionalidad, le indico que el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, el traslado se considera como uno de los movimientos de personal en el sector público a que puede acudir la Administración para ubicar el personal según las necesidades institucionales.

Frente al particular, el mencionado Decreto 1083 de 2015, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*

*También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.*

*Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.*

*Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.*

*Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.*

*El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.*

*ARTÍCULO 2.2.5.4.3. Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.*

*El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.*

*ARTÍCULO 2.2.5.4.4. El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.*

*ARTÍCULO 2.2.5.4.5. Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.*



*Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles."*

De acuerdo con la norma transcrita, para dar aplicación a la figura del traslado debe existir un cargo vacante definitivamente (sin provisión temporal), con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares; así mismo, debe obedecer a necesidades del servicio o por solicitud del empleado, en este último evento, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio ni afecte la función pública.

No obstante, y teniendo en cuenta su anterior interrogante, se reitera que una vez publicada la convocatoria pública se convierte en norma reguladora del concurso público y obliga tanto a la administración como a los participantes, por consiguiente, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente, en consecuencia, una vez culminado el concurso de méritos, el empleo deberá pertenecer al proceso que se ofertó, junto con las funciones que se indicaron en la convocatoria a concurso.

8. A su interrogante relacionado como h. le solicito tener en cuenta la conclusión de la anterior respuesta en el sentido que una vez publicada la convocatoria pública se convierte en norma reguladora del concurso público y obliga tanto a la administración como a los participantes, por consiguiente, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente, en consecuencia, una vez culminado el concurso de méritos, el empleo deberá pertenecer al proceso que se ofertó, junto con las funciones que se indicaron en la convocatoria a concurso.

9. En atención al interrogante relacionado como i. en el que consulta si es procedente retirar a un empleado nombrado en un cargo de carrera administrativa en provisionalidad y que posteriormente conforme a derecho, el empleo fue declarado como de libre nombramiento y remoción le indico lo siguiente:

De acuerdo con lo previsto en el párrafo 2 del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

En ese sentido, se tiene que la insubsistencia es una causal autónoma de retiro del servicio de los empleados de libre nombramiento y remoción 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.

Así las cosas y atendiendo puntualmente su consulta, se precisa que en el caso que un empleo de carrera administrativa cuyo titular ha sido nombrado en provisionalidad y conforme a derecho haya sido declarado como de libre nombramiento y remoción, su titular puede ser libremente removido del cargo, en razón a que 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.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Página 121- Guía de Modernización de Entidades Públicas- DAFP-
2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:28:25*