



Función Pública

Concepto 095881 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000095881

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: * 20206000095881*

Fecha: 09/03/2020 03:39:43 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: RETIRO DEL SERVICIO. Empleado de período. Empleado que no cumple con el perfil y los requisitos para el ejercicio de un empleo público. RAD. 2020-206-007572-2 del 21 de febrero de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente el retiro del servicio de quien ejerce el cargo de jefe de control interno de una alcaldía, que al parecer fue vinculó sin cumplir con el perfil y los requisitos para el ejercicio del mismo, me permito manifestarle lo siguiente:

En relación con el cumplimiento de los requisitos para desempeñar un empleo público la Constitución Política, señala:

"ARTICULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente."

Debe tenerse en cuenta que el Congreso de la República expidió la Ley 1474 de 2011, la cual está encaminada a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, que modificó el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, prescribe la norma que para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno se deberá acreditar formación profesional en cualquier disciplina académica y experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno, independientemente del sector en el cual se haya desempeñado (público o privado)

De otra parte, respecto de la experiencia profesional, debe tenerse en cuenta que de conformidad con lo previsto en el artículo 229 del Decreto Ley 019 de 2012, para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior, en el ejercicio de actividades propias de la respectiva profesión.

Para la valoración de la experiencia requerida en el parágrafo 1º del artículo octavo de la Ley 1474 de 2011, para desempeñar el cargo de jefe de control interno, este Departamento Administrativo expidió la Circular No. 100-02 de agosto 5 de 2011, en la cual se señala que, entre otros,

se puede entender como asuntos de control interno los siguientes:

- Aquellos relacionados con la medición y evaluación permanente de la eficiencia, eficacia y economía de los controles al interior de los Sistemas de Control Interno.

- Asesoría en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de planes e introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

- Actividades de auditoría.

- Actividades relacionadas con el fomento de la cultura del control.

- Evaluación del proceso de planeación, en toda su extensión; lo cual implica, entre otras cosas y con base en los resultados obtenidos en la aplicación de los indicadores definidos, un análisis objetivo de aquellas variables u/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de avances.

- Formulación, evaluación e implementación de políticas de control interno.

- Evaluación de los procesos misionales y de apoyo, adoptada y utilizada por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes inherentes a la misión institucional.

- Asesoría y acompañamiento a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control en los procesos y procedimientos, para garantizar la adecuada protección de los recursos, la eficacia y la eficiencia en las actividades, la oportunidad y la confiabilidad de la información y sus registros y el cumplimiento de funciones y objetivos institucionales.

- Valoración de riesgos.

Sobre el estudio del cumplimiento de requisitos, se tiene que el Decreto [1083](#) de 2015, señala en su artículo 2.2.5.7.6 como responsabilidad de los jefes de personal o quienes hagan sus veces el conceptuar sobre la acreditación de requisitos para acceder al ejercicio de un empleo público, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales...”

Por lo anterior, es competencia del jefe de la unidad de recursos humanos o quien haga sus veces el verificar el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia de quien aspira a ejercer un empleo público.

De otra parte, la Ley [190](#) de 1995, establece:

“ARTÍCULO 5. En caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público o celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo o la celebración del contrato, se procederá a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción.

Cuando se advierta que se ocultó información o se aportó documentación falsa para sustentar la información suministrada en la hoja de vida, sin perjuicio de la responsabilidad penal o disciplinaria a que haya lugar, el responsable quedará inhabilitado para ejercer funciones públicas por tres (3) años”.

Finalmente, la Ley 909 de 2004, establece:

“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:

(...)

j. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen...”

De acuerdo con lo anterior, en el evento que la entidad advierta que ha nombrado como empleado público a una persona que no cumple con los requisitos exigidos en la ley o en el manual de funciones y requisitos que tenga adoptada la entidad, deberá iniciar las gestiones tendientes a dar cumplimiento al procedimiento para la revocatoria del respectivo nombramiento

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-01-20 22:52:49