



Función Pública

Concepto 078361 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000078361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000078361

Fecha: 05/03/2021 10:33:25 a.m.

Bogotá

REF. EMPLEOS - REQUISITOS. ¿Resulta viable el encargo de la comisaria de familia nombrada en provisionalidad, como Directora Local de Salud por vacancia definitiva, teniendo en cuenta que la persona encargada no cuenta con experiencia en el sector salud? Rad. 20219000069312 de fecha del 09 de febrero de 2021.

En atención a su interrogante contenido en la comunicación de la referencia, relacionado con el cumplimiento de requisitos para el encargo en un empleo del nivel directivo, me permito dar respuesta al mismo en los siguientes términos:

En cuanto a la provisión mediante encargo en empleos de libre nombramiento y remoción, la Ley 909 de 2004 establece:

ARTÍCULO 24. Encargo.

(...)

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.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. (...)

(Negrilla y subrayado por fuera del texto original). (Modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 señala en relación con la vacancia de los empleos:

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. *El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:*

1. Por renuncia regularmente aceptada.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

(...)

(Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Ahora bien, con respecto a la figura del encargo, es importante señalar que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-428 de 1997, Magistrados Ponentes: Dres. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero y Vladimiro Naranjo Mesa, señaló lo siguiente:

“... El encargo temporal, es entonces una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del artículo 123 de la Carta Política, que dice: “los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, el encargo se utiliza para designar temporalmente a un servidor que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción, podrá recaer en un empleo que desempeñe un cargo clasificado como de carrera administrativa y que cuente con los derechos respectivos o que ocupe un empleo de libre nombramiento y remoción.

Cuando la vacancia del empleo de libre nombramiento y remoción sea temporal, la provisión será durante el tiempo que dure la misma; mientras que en aquellas vacancias definitivas, el encargo podrá hacerse por tres meses, prorrogable hasta por tres meses más; es decir, únicamente se podrá hacer por el término de seis meses en total, una vez superado este término, la provisión del empleo deberá hacerse en forma definitiva

En cuanto a los requisitos para el ejercicio de los empleos públicos, tenemos que el Decreto 785 de 2005, hoy compilado en el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2. Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y

las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales. (Ver Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.3.1).

(...)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece:

ARTÍCULO 2.2.2.3.1 Factores. Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos generales serán la educación formal, la formación para el trabajo y desarrollo humano y la experiencia. (Decreto 1785 de 2014, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.2.3.2 Estudios. Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado. (Decreto 1785 de 2014, art. 9)

(...)

ARTÍCULO 2.2.2.3.5 Programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano. De acuerdo con la especificidad de las funciones de algunos empleos y con el fin de lograr el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, se podrán exigir programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano orientados a garantizar su desempeño, de conformidad con la Ley 1064 de 2006 y demás normas que la desarrollen o reglamenten. (Decreto 1785 de 2014, art. 12)

(...)

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.

(...)

ARTICULO 2.2.5.7.6 RESPONSABILIDAD DEL JEFE DE PERSONAL. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades deberán verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño del empleo.

El incumplimiento de esta obligación constituye falta disciplinaria en los términos de la ley que regula la materia. (Decreto 1950 de 1973, art. 50).

En cuanto a los requisitos específicos para el ejercicio del empleo de Director Local de Salud, señala el Decreto 775, citado:

ARTÍCULO 22. Requisitos para el ejercicio de los empleos que conforman el Sistema de Seguridad Social en Salud. Para el desempeño de los empleos correspondientes al sistema de seguridad social en salud a que se refiere el presente decreto, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

22.1 Director Local de Salud y Secretario Seccional o Local de Salud correspondiente a departamentos, distritos y municipios de categorías especial y primera

Estudios: Título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas y título de postgrado en salud pública, administración o gerencia hospitalaria u otros en el campo de la administración en salud.

Experiencia: Cuatro (4) años de experiencia profesional en el sector salud.

-
El título de postgrado no será aplicable en los casos de los departamentos de Guainía, Vaupés, Vichada, Guaviare y Amazonas.

22.2 Dirección Local de Salud de los demás municipios

Estudios: Título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas.

Experiencia: Dos (2) años de experiencia profesional en el sector salud.

(...)

Como puede observarse, para el ejercicio del empleo de “Director Local de Salud” ya sea de departamentos, distritos y municipios de categorías especial y primera, así como en los demás municipios, se exige experiencia de cuatro o dos años en el sector salud, respectivamente. De manera que la persona que sea encargada de dicho empleo deberá dar cumplimiento a este requisito.

De otra parte, la Ley 734 de 2002, “Código Único Disciplinario”, señala:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

(...)

9. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.

(...)

ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

(...)”.

De acuerdo a las normas anteriormente expuestas, podemos concluir:

El encargo es una situación administrativa que permite suplir vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, mediante empleados con los mismos tipos de vinculación. Así las cosas, en relación con su interrogante, sea lo primero concluir que no resulta viable que se encargue a un empleado con nombramiento provisional como Director Local de Salud (empleo de libre nombramiento y remoción).

Respecto de los requisitos para el ejercicio de los empleos, tenemos que el Manual de Funciones y Requisitos se constituye como el instrumento de administración de personal mediante el cual se establecen las funciones y los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad pública, en éste se pormenoriza los requerimientos de los empleos en términos de conocimientos, experiencia habilidades y aptitudes, como medio para orientar la búsqueda y selección del personal con los perfiles adecuados para ocuparlos; por tal razón todo ciudadano que va a desempeñar un empleo público debe cumplir con los requisitos específicos del cargo, definidos por cada organización en dicho manual. Respecto de aquellos empleos cuyos requisitos se encuentren en una disposición, como es el caso del empleo de “Director Local de Salud”, en el manual de funciones se deberán citar los mismos requisitos de la norma respectiva.

No resulta viable que una persona que no cumpla los requisitos señalados para el empleo a proveer, pueda ser encargado del mismo, so pena de incurrirse en la prohibición contenida en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002 y las sanciones que se le deriven.

En todo caso, corresponderá al jefe del grupo de personal de la entidad, o a la persona que se delegue para el efecto, certificar el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de los empleos de la planta de personal respectiva.

Por último, me permito indicarle que, 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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Maia Borja/JFCA

11602.8.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
2. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
3. "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley [909](#) de 2004".
4. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
5. NOTA DE VIGENCIA: Ley derogada, a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo [265](#) de la Ley [1952](#) de 2019.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:49:10