



Función Pública

Concepto 095081 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000095081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000095081

Fecha: 17/03/2021 05:39:46 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. Requisitos. Cumplimiento de requisitos para el ejercicio de un empleo mediante encargo. RAD.: 20212060144482 de fecha 17 de marzo de 2021.

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual presenta varios interrogantes relacionados con el cumplimiento de requisitos para el ejercicio de un empleo mediante encargo y la certificación de funciones a favor de los empleados públicos, me permito dar respuesta a los mismos, previas las siguientes consideraciones:

1.- Cumplimiento requisitos.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 122 de la Constitución política, no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento.

Por su parte, el Artículo 19 de la Ley 909 de 2004, contempla que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Frente al tema, debe precisarse que los requisitos para desempeñar los cargos de la planta de personal de una entidad u organismo del Estado deben encontrarse establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales de la respectiva entidad u organismo, y en el caso que los requisitos para el ejercicio del mismo se encuentren contenidos en norma especial, el manual de funciones y de requisitos deberá reproducir de manera literal los requisitos que exige la norma, requisitos estos que se deberán cumplir aun en el caso que se pretenda proveer dicho empleo mediante encargo.

En ese sentido, el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 señala expresamente que, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en

estos 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.

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, nótese que la norma limita la viabilidad de otorgar los encargos a los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos para su ejercicio.

Los requisitos del cargo, como ya se indicó, se encuentran previstos en el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad, en consecuencia, al momento de estudiar las hojas de vida con el fin de contemplar la opción de otorgar encargo para la provisión de empleos de carrera administrativa, la Administración deberá verificar el empleado titular de derechos de carrera inmediatamente inferior al empleo vacante y así mismo, deberá tener en cuenta que el empleado cuente con la formación académica o la experiencia laboral o profesional que para el ejercicio del cargo se exige en el manual.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que en el caso de presentarse vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera administrativa, es pertinente indicar que la figura del encargo se aplica para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan con el perfil y los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo (entre ellos la formación académica), el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones, ahora bien, en el caso que no se cuente con empleados con evaluación sobresaliente, la norma faculta a la administración para que nombre al que cuente con evaluación satisfactoria, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

Respecto de los requisitos que se deben acreditar para el ejercicio de un empleo público, el Decreto 1083 de 2015, señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo...”

De acuerdo con lo previsto en la anterior norma, para ejercer un empleo público, se requiere, entre otros, acreditar los requisitos y competencias que se exige el manual de funciones y de competencias laborales.

De otra parte, el mencionado Decreto 1083 de 2015 determina:

“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, el jefe de la unidad de personal o quien hiciera sus veces el verificar y certificar que el aspirante al encargo cumplía con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad.

2.- No cumplimiento de requisitos.

En el caso que el empleado no cumpla con su obligación de acreditar el cumplimiento de requisitos para el ejercicio de un empleo público, como es el caso de la formación académica, la Ley 190 de 1995, Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa, establece:

“ARTÍCULO 5o. 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”. (Subraya fuera de texto)

Por su parte, 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 adicione o modifiquen...” (Subraya fuera de texto)

En el mismo sentido, el Decreto 648 de 2017, que se integra al Decreto 1083 de 2015 prescribe:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.13 Revocatoria del nombramiento. La autoridad nominadora deberá revocar el nombramiento en un cargo, cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño del mismo.

Ante este evento la administración inmediatamente advierta el hecho procederá de conformidad con lo señalado en el Artículo 5º de la Ley 190 de 1995 y la Ley 1437 de 2011 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicione o sustituyan.” (Subraya fuera de texto)

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 específico de funciones y requisitos que tenga adoptada, la entidad debe proceder conforme las normas que se han dejado indicadas con el fin de retirar a la persona del servicio público, previo agotamiento del debido proceso previsto en el Artículo 29 de la Constitución Política.

3.- Experiencia profesional.

En relación con la experiencia profesional, se considera pertinente tener en cuenta que el Decreto Ley 019 de 2012, “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública” determina lo siguiente:

“ARTÍCULO 229. EXPERIENCIA PROFESIONAL. 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.

Se exceptúan de esta condición las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud en las cuales la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.” (Subrayado nuestro)

Frente al particular, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con la norma, la experiencia profesional se adquiere en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo y se contabiliza una vez se terminan y aprueban todas las materias del pensum académico de la profesión respectiva; en consecuencia, la experiencia profesional podrá computarse como tal, cuando la misma sea adquirida en el ejercicio de funciones propias de un empleo del nivel profesional, o sea adquirida en ejercicio de la profesión, asesorando entidades públicas o privadas.

4.- Certificación laboral.

En relación con el otorgamiento de certificación laboral, es preciso indicar que el Decreto 1083 de 2015 determina lo siguiente:

“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.

PARÁGRAFO 1º. La certificación de las funciones y competencias asignadas a un determinado empleo debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia...

De conformidad con lo dispuesto en la norma, la certificación de las funciones y competencias ejercidas en desarrollo del cumplimiento de un empleo público debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia.

5.- Presunción de legalidad del acto administrativo.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar.

Así las cosas, si la Administración advierte que se ha nombrado en encargo a un empleado que no cumple con los requisitos para el ejercicio del empleo la entidad deberá efectuar la revocatoria del acto administrativo, y en caso de no contar con la misma, acudir al Juez de la República para que suspenda y anule el mismo.

Se precisa igualmente que, de conformidad con lo señalado por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", Consejero Ponente Dr. Gerardo Arenas Monsalve, mediante Sentencia de radicado número [25000-23-25-000-2006-00464-01](#)(2166-07) del 15 de agosto de dos mil trece (2013), en el caso de revocatoria directa de un acto administrativo por nombramiento en un empleo sin cumplimiento de requisitos para el ejercicio del mismo, no se faculta para que la Administración pretenda el reintegro de las sumas de dinero pagadas por concepto de salarios y prestaciones sociales a título de resarcimiento del daño, pues para el efecto, se debe acudir al Juez de la República.

En ese sentido, se colige que, la administración deberá acudir a un Juez de la República, con el fin de solicitar su autorización que le permita recuperar las sumas de dinero que se pagaron con ocasión al reconocimiento de salarios y prestaciones sociales a favor de un empleado público que no contaba con los requisitos para ejercer el mismo.

6.- Conclusiones.

De acuerdo con lo expuesto y atendiendo puntualmente sus interrogantes, le indico lo siguiente:

1.- A su primer interrogante, le indico que, la experiencia profesional se adquiere en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo y se contabiliza una vez se terminan y aprueban todas las materias del pensum académico de la profesión respectiva; en consecuencia, la experiencia profesional podrá computarse como tal, cuando la misma sea adquirida en el ejercicio de funciones propias de un empleo del nivel profesional, o sea adquirida en ejercicio de la profesión, asesorando entidades públicas o privadas.

En ese sentido, y como quiera que, según su escrito, el empleado público ejerce funciones que no se relacionan con su profesión (licenciatura en deporte), el cual no se encuentra en el núcleo básico del conocimiento contenido en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tiene adoptado la entidad, se colige que no es procedente certificar la experiencia profesional relacionada.

De otra parte, se considera que, en caso que la entidad advierta que se nombró en encargo a un empleado público sin cumplir con los requisitos para el ejercicio del cargo, es deber de la Administración adelantar las acciones que considere pertinentes con el fin de revocar el acto administrativo o acudir a la Jurisdicción correspondiente a fin de solicitar la suspensión de los efectos y la posterior nulidad del acto administrativo.

2.- A su segundo interrogante, se precisa que de acuerdo con lo previsto en las normas que rigen la materia, se considera que, para ser nombrado, posesionado y ejercer un empleo público, es necesario acreditar los requisitos y competencias que se exigen en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad.

En ese sentido, en el caso que, al estudiarse las hojas de vida los aspirantes a un empleo, aun en el caso que se trate de encargo, la Administración evidencie que no cumple con los requisitos para su nombramiento, deberá abstenerse de efectuar su nombramiento.

Para el caso en particular, como quiera que, según el escrito, el empleado presenta título profesional en "licenciatura en deporte" cuyo núcleo básico del conocimiento no hace parte de los contenidos en el manual específico de la entidad, en criterio de esta Dirección Jurídica, no se considera procedente tenerse en cuenta para efectos de provisión de empleos, como es el caso de encargos.

3.- A su tercer interrogante, le reitero que, de conformidad con lo previsto en las normas que rigen la materia, el encargo en un empleo de carrera administrativa solo podrá efectuarse a favor de aquellos empleados que cumplan con la totalidad de requisitos que se exigen para el ejercicio del mismo; en consecuencia, no es posible encargar a un empleado que no cumpla con la formación académica o la experiencia profesional que se exija en el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad.

Ahora bien, como se indicó en la primer respuesta, la experiencia profesional se adquiere en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo y se contabiliza una vez se terminan y aprueban todas las materias que conforman el pensum académico de la profesión respectiva; en consecuencia, la experiencia profesional podrá computarse como tal, cuando la misma sea adquirida en el ejercicio de funciones propias de un empleo del nivel profesional, o sea adquirida en ejercicio de la profesión, asesorando entidades públicas o privadas.

En ese sentido, y como quiera que, según su escrito, el empleado público ejerce funciones que no se relacionan con su profesión (licenciatura en deporte), el cual no se encuentra en el núcleo básico del conocimiento contenido en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tiene adoptado la entidad, se colige que no es procedente tenerla en cuenta como experiencia profesional relacionada y ser tenida en cuenta para otorgar nuevos encargos.

De otra parte, se reitera que, en caso que la entidad advierta que se nombró en encargo a un empleado público sin cumplir con los requisitos para el ejercicio del cargo, es deber de la Administración iniciar las gestiones necesarias para revocar el acto administrativo o, en caso de no ser posible, acudir a la Jurisdicción correspondiente a fin de solicitar la suspensión de sus efectos, la posterior nulidad del acto administrativo y la autorización del Juez para recuperar los dineros entregados con ocasión del pago de elementos salariales y prestacionales a favor de empleados que no cumplían con los requisitos para ejercer los empleos y, por ende no podían ser encargados.

Finalmente, se considera que la entidad deberá adelantar las acciones disciplinarias correspondientes con el fin de determinar la responsabilidad en el caso del otorgamiento de encargos a favor de empleados que no cumplían con los requisitos para el ejercicio del empleo.

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> 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

GCJ-601 - 11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:01:03