



# Concepto 326691 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000326691\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000326691

Fecha: 06/09/2021 03:41:07 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS- Encargo. RAD. 20219000539752 del 24 de julio de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la cual solicita se le dé respuesta a estos interrogantes relacionados con la provisión de un puesto por encargo:

- “1. Se tienen en cuenta certificaciones laborales aportadas posterior a la posesión, pero relacionadas con la naturaleza del cargo a proveer.*
- 2. El estudio de requisitos referente a la experiencia relacionada, se debe tener en cuenta un número de actividades o funciones para cumplir con el cargo a proveer. Si se tiene como experiencia una o dos actividades relacionadas es suficiente como requisito?*
- 3. En el estudio de verificación de requisitos se debe tener en cuenta el propósito del cargo y las actividades y funciones relacionadas para el cargo a proveer?”*

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta el Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 establece:

*“ARTÍCULO 1. El Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:*

*ARTÍCULO 24. Encargo. 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.*

*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.*

*PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique”.*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 al referirse al encargo dispone:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.41. Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.*

*El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.*

*ARTÍCULO 2.2.5.5.42. Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.*

De las normas transcritas, se colige que mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional. Los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos empleos, si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer. Igualmente, 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.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el Artículo 1 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo. Es importante resaltar que el inciso segundo del Artículo en mención señala expresamente que el encargo recaerá en el empleado de carrera con calificación sobresaliente que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior.

En el caso de que no haya empleados con calificación sobresaliente, se otorgará el encargo al empleado con las calificaciones más altas descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio. Así mismo, el empleado deberá cumplir con los requisitos señalados en la ley. En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, el nominador de la entidad deberá certificar dicha circunstancia y, en consecuencia, será procedente efectuar un nombramiento provisional, de manera excepcional.

Ahora bien, en relación a la posesión de cualquier cargo, el Artículo 122 de la Constitución Política preceptúa:

*“ARTÍCULO 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.*

*Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la constitución y desempeñar los deberes que le incumben” (Subraya propia)*

Asimismo, 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.*

*2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.*

*3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.*

*4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.*

*5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.*

*6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.*

*7. Ser nombrado y tomar posesión.*

*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.*

*2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.*

*PARÁGRAFO 1. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.*

*PARÁGRAFO 2. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los*

manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos” (Subraya propia)

Por otro lado, el numeral 9 del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002 estableció como uno de los deberes de todo servidor público, el de “acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo”.

De igual forma, los requisitos se encuentran determinados en los Decretos leyes 770 de 2005 para las entidades del orden nacional y 785 de 2005 para las entidades del nivel territorial y los mismos no podrán ser aumentados ni disminuidos. Sin embargo, la Entidad podrá, de acuerdo al nivel de jerarquía, aplicar las equivalencias consagradas el Artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, para las entidades del orden nacional y Artículo 25 del Decreto ley 785 de 2005 para las entidades del orden territorial.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles y requisitos requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

En el mencionado instrumento, se pormenorizan los requisitos mínimos de los empleos en términos de conocimiento, experiencia habilidades y aptitudes, para la búsqueda y selección de personal, con los perfiles adecuados para ocuparlos. Por tal razón quien va a desempeñar un empleo público debe cumplir con los requisitos específicos del cargo, definidos por cada organización en dicho manual.

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como 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.

En consecuencia, y en atención a su primer y tercer interrogante, previo a realizar un nombramiento y posesión al interior de una entidad, le corresponderá al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, verificar y certificar que el aspirante cumple a cabalidad con los requisitos y competencias exigidos en la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales para ejercer el empleo.

Por lo tanto, es deber de todo funcionario público acreditar los requisitos exigidos por la ley, y los manuales internos para llevar a cabo posesión y desempeñar el cargo, razón por la cual la Ley prohíbe nombrar o designar, en cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

De esta forma, las certificaciones labores allegadas con posterioridad solo pueden ser tenidas en cuenta para futuras ocasiones, como un encargo o para la presentación en otro cargo, no puede ser tomadas en cuenta para un cargo en el que ya se encuentra posesionada la persona, pues se reitera, al momento de la posesión se debe cumplir con el total de los requisitos para ejercer el cargo en cuestión. Esto también implica, que al momento de revisar si un funcionario cumple o no con los requisitos para el encargo, todas las certificaciones correspondientes deben ser allegadas con anterioridad a que se efectúe el encargo.

Ahora bien, en relación con la experiencia relacionada, el Decreto 1083 de 2015 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 Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer” (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, y dando respuesta a su pregunta dos, el Artículo 2.2.2.3.7 del citado Decreto determina que la experiencia relacionada es aquella que se adquiere en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares al cargo a proveer. Por esta razón, se considera pertinente asegurar que para evaluar la experiencia relacionada se debe tener en cuenta las funciones desarrolladas con anterioridad.

Empero, la norma no hace referencia a un número específico de funciones que se deban tener en cuenta, por lo cual se debe hacer una evaluación rigurosa de las funciones certificadas, de tal forma que efectivamente la persona haya adquirido con la experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas necesarias para ejercer el cargo a proveer.

Finalmente, 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](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 imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: ALF

Revisó: Harold Israel Herreno Suarez

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-01-05 22:08:18*