



Concepto 118101 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000118101

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000118101

Fecha: 22/03/2022 09:47:26 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. MANUAL DE FUNCIONES- Modificación. RADICACIÓN. 20229000123972 de fecha 15 de marzo de 2022.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si es viable modificar el Manual de Funciones y Competencias para poder implementar las disposiciones de la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, teniendo en cuenta que ya se encuentra en proceso la convocatoria para el concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero mencionar, que la Ley 1952 de 2019, norma que regirá a partir del 29 de marzo de 2022, establece:

“ARTICULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor publico:

(...)

33. Implementar el Control Disciplinario Interno al mas alto nivel jerárquico del organismo o entidad publica, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Publica.

ARTICULO 93. Control Disciplinario Interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del mas alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del mas alto nivel con sus respectivas competencias.

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.

PARAGRAFO 1. Se entiende por oficina del mas alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la

administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad.

(...)”

De la norma se establece que la entidades tienen la obligación de implementar el Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico de la entidad pública, la cual deberá estar organizado como una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores de la entidad. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecerá al nivel directivo de la entidad. Por último, se deberá, en lo posible, garantizar la segunda instancia dentro de la estructura organizacional. En caso que no sea posible, la norma señala que la segunda instancia será competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

Ahora bien, con relación a la modificación del Manual de Funciones y Competencias, la Circular Conjunta 004 de 2011¹ del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, dispone:

“El Manual se debe adoptar por Resolución del jefe del organismo o entidad, con base en los estudios que adelante la unidad de personal para la adopción, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y, por ser un acto de contenido general, deberá ser publicado en la página Web de la respectiva institución.

Igualmente, para la modificación de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, se debe atender lo dispuesto en la Circular Conjunta 074 del 21 de octubre de 2009, suscrita entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en uno de sus apartes contempla la limitación para modificar el contenido funcional y la descripción de competencias laborales de aquellos cargos que se encuentren en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles o la misma haya perdido su vigencia; lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el Artículo 40 del decreto 1227 de 2005 que busca garantizarle al servidor que va a desarrollar las funciones del empleo para el cual concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para el desempeño del cargo.

Se recomienda a los jefes de los organismos y entidades, previamente a iniciar un proceso de selección, revisar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales, cuando a ello haya lugar, antes de remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil la oferta de empleos vacantes, con el fin de garantizar que en el proceso se apliquen las pruebas requeridas y pertinentes para medir las competencias de los aspirantes.

(...)” (Subrayado fuera del texto)

La Circular Conjunta No. 74 del 21 de octubre de 2009 de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece:

“En cumplimiento al mandato constitucional contenido en los Artículos 125 y 130, que disponen la provisión de empleos a través de procesos de selección por mérito, a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, y en desarrollo del Artículo 11 de la Ley 909 de 2004, que asigna a ésta funciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera y en ejercicio de la función preventiva de la Procuraduría General de la Nación, se les solicita a los representantes legales que aún no han enviado o no han actualizado la información relativa a la oferta pública de los empleos de carrera -OPEC-, reportarla a la CNSC, al igual que la relativa a los empleos que se encuentren en vacancia definitiva, incluidos los provistos a la fecha con nombramientos provisionales, indicando en este último caso, el día de posesión de los servidores que los ocupan.

Cabe anotar que las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles.

Se recuerda que la omisión de esta obligación legal puede acarrear sanción disciplinaria al representante legal o quien haga sus veces, en aplicación del Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

Las Procuradurías del nivel territorial, en ejercicio de su función de control preventivo de gestión, desarrollarán las acciones pertinentes para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente circular.”

De las circulares citadas, se evidencia que, se les solicita a los representantes legales remitir actualizada la información relativa a la oferta pública de los empleos de carrera -OPEC-, reportarla a la CNSC, al igual que la relativa a los empleos que se encuentren en vacancia definitiva, incluidos los provistos a la fecha con nombramientos provisionales, indicando en este último caso, el día de posesión de los servidores que los ocupan.

Además, prohíbe a las entidades, suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, les prohíbe modificar los manuales de funciones y de competencias laborales de estos mismos empleos, antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles; y recuerda que, la omisión de esta obligación legal puede acarrear sanción disciplinaria al representante legal, o quien haga sus veces.

Por lo tanto, y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que si bien existe la obligación legal para las entidades, dada por la Ley 1952 de 2019 de implementar el Control Disciplinario Interno al mas alto nivel jerárquico de la entidad pública y establecer la doble instancia para efectos de atender los procesos disciplinarios, una vez se oferta la OPEC no es procedente la modificación de manuales de los empleos ofertados, de igual manera, una vez culmine el concurso de méritos, la entidad deberá garantizar que quienes superen el concurso de méritos, se vinculen en período de prueba en los empleos para los cuales participaron, lo anterior, en razón a que una vez ofertados los cargos, la convocatoria obliga a la administración y a los participantes.

En consecuencia, no es viable modificar el Manual de Funciones y Competencias para poder implementar las disposiciones de la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, teniendo en cuenta que ya fue ofertada la convocatoria para el concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa de la entidad.

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

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:12:45