



Concepto 366201 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000366201

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000366201

Fecha: 03/10/2022 02:54:20 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Carrera Administrativa ¿¿ Proceso de selección y/o concurso de méritos, Radicado: 20222060451442 del 2 de septiembre de 2022.

Acuso recibo de su petición en la cual usted manifiesta que en la alcaldía de Ituango se ofertó el cargo de secretario de personería, y que durante el concurso modificó la planta de personal suprimiendo cargos entre estos el de secretario de personería que se encontraba ofertado en el SIMO durante la vigencia del año 2020, de esta situación se informó a la comisión nacional del servicio civil donde se les contestó que el tiempo de modificaciones había transcurrido y quien debía retirar los era la alcaldía quien lo había ofertado, al ser notificados por la CNSC se modifica nuevamente la planta de personal, creando los cargos suprimidos por la alcaldía de Ituango donde se nombró en provisionalidad la persona que ostentaba dicho cargo.

A lo que usted pregunta concretamente si debe ¿Debo proceder a realizar nombramiento y posesión de esta persona, a pesar de no ser esta entidad quien ofertó el cargo y que el cargo ofertado como tal por la alcaldía ya no existe en su planta de personal y que el manual de funciones con que se realizó dicha oferta fue derogado? O ¿Debo remitir a la persona que ganó el concurso a la alcaldía municipal de Ituango para que esta entidad proceda a realizar el correspondiente nombramiento dentro de su planta actual de cargos en un cargo con características similares al que había ofertado?

Incluir en primer lugar las funciones de este Departamento Administrativo para poder concluir que no nos corresponde establecer cómo se dará cumplimiento a la provisión de empleos reportados en SIMO.

Sea lo primero mencionar lo establecido por la circular 074 de 2009:

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 periodo 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. (Subrayado fuera del texto original).

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, si el empleo al cual se refiere fue reportado en la Oferta Pública de Empleos de Carrera de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el mismo fue ofertado, no es procedente la supresión o modificación del mismo, ni la modificación de su manual de funciones y de competencias laborales, ni modificada su nomenclatura y denominación, ni su grado.; por consiguiente, le corresponde a la entidad tomar las acciones y medidas legales pertinentes, para garantizar a las personas que participaron en la respectiva Convocatoria, y que quedaron en la respectiva lista de elegibles, los derechos adquiridos como resultado de dicho proceso de selección.

Del mismo modo, con relación a la modificación del Manual de Funciones y Competencias, la Circular Conjunta 004 de 2011 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)

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 conforme a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019.

Por lo tanto, y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que una vez ofertado a 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.

Por consiguiente, el Decreto 1083 de 2015 manifiesta lo siguiente sobre la supresión de cargo provisto con empleado en periodo de prueba:

“ARTÍCULO 2.2.6.27. Supresión de empleo provisto con empleado en periodo de prueba. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad y sea suprimido el cargo que ejerza un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, este deberá ser incorporado al empleo igual o equivalente que exista en la nueva planta de personal. Igualmente, cuando los empleos de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación, los empleados en período de prueba deberán ser incorporados sin exigírseles nuevos requisitos, por considerarse que no hubo supresión de los empleos.

En estos casos los empleados continuarán en período de prueba hasta su vencimiento.

De no poder efectuarse la incorporación a un empleo igual o equivalente, el nombre de la persona se reintegrará, mediante resolución motivada proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la lista de elegibles en el puesto que corresponda, si ésta aún estuviere vigente”.

En ese orden de ideas, y conforme a lo expuesto esta Dirección jurídica considera que el concursante deberá ser nombrado en el cargo para el cual aspiró y que se encontraba registrado en SIMO sin que resulte viable emitir consideraciones sobre el caso particular, competencia que recae en la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con el artículo 130 de la constitución política es responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

Por último, 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 <https://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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“Obligación de los Representantes Legales de las Entidades Públicas de Reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera a OPEC”.

“Lineamientos para la adopción y modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales y para la expedición de las certificaciones laborales dirigidas a la CNSC”.

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública”.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:27:12