



Concepto 035791 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000035791

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000035791

Fecha: 19/01/2024 07:04:07 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Requisitos para el empleo de asesor jurídico de un municipio de sexta categoría. RAD.: 20239001099562 del 23 noviembre de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta:

"(...) Una persona que termino académicamente la carrera profesional en Derecho, no se ha graduado, pero la universidad le certifico que termino el programa a satisfacción y que su diploma se encuentra en trámite ¿puede desempeñarse como asesor jurídico en un municipio de sexta categoría en Colombia?"

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

De acuerdo con el Decreto 430 de 2016, modificado por el Decreto 1603 de 2023¹, el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en el: *"fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación"*. Por lo tanto, este departamento no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

En este orden de ideas, inicialmente, es preciso indicar que atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004², esta Dirección Jurídica ha sido consistente en manifestar 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; para lo cual los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

Respecto de la obligatoriedad de cumplir con los requisitos que se exigen para el ejercicio de un empleo público, ya sea en propiedad o mediante encargo, este Departamento ha sido consistente al indicar que quien pretenda ejercer un empleo deberá cumplir con los requisitos que se exigen en la ley o en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad.

En ese mismo sentido, atendiendo lo previsto en el Decreto 1083 de 2015³, se ha indicado que en el caso que una ley establezca los requisitos para el ejercicio de un empleo, no se considera viable que las entidades u organismos públicos en sus manuales de funciones disminuyan o incrementen los requisitos para el ejercicio de este.

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, los cuales deben guardar armonía con las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 785 de 2005⁴ y el Decreto 1083 de 2015, 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 este orden de ideas, respecto al título profesional, el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.2 Prohibición de compensar requisitos. Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentados, los grados, títulos, licencias, matrículas o autorizaciones previstas en las normas sobre la materia no podrán compensarse por experiencia u otras calidades, salvo cuando la ley así lo establezca.”

Teniendo en cuenta lo anterior, en el caso que para el ejercicio de un empleo se exija título como profesional, el aspirante al cargo deberá acreditar el correspondiente diploma en los términos que establezca el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad. Este título no podrá ser compensado por experiencia u otras equivalencias, salvo las excepciones que establezca la Ley.

Por otro lado, en cuanto a la experiencia profesional, el Decreto Ley 19 de 2012⁵, establece:

“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.”

En este orden de ideas, con base en la normatividad citada, la experiencia profesional se empieza a computar a partir de la terminación y aprobación de las materias que conforman el pensum académico de la respectiva carrera, siempre que el ejercicio de las funciones laborales se relacione con la carrera profesional.

Ahora bien, respecto de las competencias laborales y requisitos que se deben cumplir para el ejercicio del empleo como asesor jurídico de un municipio de sexta categoría, el Decreto Ley 785 de 2005, establece:

“ARTÍCULO 13. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. De acuerdo con la categorización establecida para los Departamentos, Distritos y Municipios y de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, las autoridades territoriales deberán fijar en los respectivos manuales específicos las competencias laborales y los requisitos, así:

(...)

13.2.2. Nivel Asesor

(...)

13.2.2.2. Para los empleos pertenecientes a los Distritos y Municipios de categorías: cuarta, quinta y sexta:

Mínimo: Al fijar el requisito específico podrá optar por el título de formación técnica profesional o terminación y aprobación de tres (3) años de educación superior.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.” (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, los municipios de cuarta, quinta y sexta categoría, para el empleo de asesor jurídico, podrán solicitar que el aspirante acredite como requisitos máximos el título profesional, título de postgrado y experiencia; o, como requisitos mínimos el título de formación técnica profesional, o la terminación y aprobación de tres (3) años de educación superior.

En ese sentido, y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, le corresponde al interesado consultar y acreditar los requisitos que contempla el Manual de Funciones del municipio de sexta categoría para el empleo de asesor jurídico.

Motivo por el cual, en el caso que para el ejercicio del empleo se exija título como profesional, el aspirante al cargo deberá acreditar el correspondiente diploma en los términos que establezca el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad. Este título no podrá ser compensado por experiencia u otras equivalencias, salvo las excepciones que establezca la Ley.

No obstante lo anterior, es preciso indicar que, respecto de la verificación de los requisitos para el ejercicio de un empleo público, el Decreto 1083 de 2015 señala lo siguiente:

“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:

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. (...)”

De acuerdo con la norma, es responsabilidad del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces el verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño del empleo, el incumplimiento de dicha obligación constituirá falta disciplinaria en los términos de la

Ley 1952 de 2019⁶.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Paula Alejandra Quitián.

Revisó: Harold Israel Herrero S.

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Decreto 430 de 2016: Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

3 Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

4 Decreto Ley 785 de 2005: “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.”

5 Decreto Ley 19 de 2012: “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”

6 Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Fecha y hora de creación: 2025-02-10 17:10:16