



Función Pública

Concepto 231071 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000231071

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000231071

Fecha: 09/06/2023 03:52:55 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción. Encargos. EMPLEOS. Perfil de competencias. RADICADO: 20232060257842 del 3 de mayo de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza varios interrogantes acerca de la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción le informo que los mismos serán resueltos en el mismo orden en que fueron formulados.

Así las cosas, inicialmente es preciso anotar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por consiguiente, no le corresponde determinar la legalidad de los actos administrativos, toda vez que es una competencia radicada exclusivamente en los jueces de la República; en consecuencia, solo será procedente ilustrarlo de manera general frente a los temas consultados.

Ahora bien, con el objeto de abordar los temas sometidos a estudio, es necesario precisar lo que se entiende por: área del conocimiento, núcleo básico de conocimiento y disciplina académica, términos que se relacionan en el Decreto 1083 de 2015².

Así pues, el área del conocimiento, es la agrupación que se hace de las disciplinas académicas teniendo en cuenta cierta afinidad en el desempeño de las mismas, por la ciencia.

Los núcleos básicos de conocimiento (NBC) dividen o clasifican un área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales.

La disciplina académica o un campo de estudio es una rama del conocimiento el cual es pensado o investigado en una escuela superior, un centro de estudios o una universidad.

Las disciplinas académicas están definidas y reconocidas por las publicaciones académicas en donde se exponen los resultados de procesos de investigación y por los círculos académicos, intelectuales o científicos a los cuales pertenecen los investigadores.

Lo que se debe identificar en los manuales de funciones y de competencias laborales, son los núcleos básicos del conocimiento que a su vez se encuentran agrupados por el área del conocimiento.

En cualquier caso, corresponde a los organismos y entidades públicas verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento -NBC- señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

En relación con el encargo, la Ley 1960 de 2019, «Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», 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 otra parte, el criterio unificado: “PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO” de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, señala:

"e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente

La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 20048.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

(...)

¿Un empleado de carrera puede ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción?

El servidor con derechos de carrera administrativa, en los términos del inciso quinto del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, podrá ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de vacancia definitiva, el encargo será por un término de tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más, período que una vez culminado obliga la provisión definitiva del empleo.

(...)

Así las cosas, es procedente indicar que, el encargo en un empleo de carrera administrativa procede para los empleados que, en el mismo nivel jerárquico cumplan con los requisitos que la norma establece, igualmente, de acuerdo con el criterio de la Comisión Nacional, de no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

Los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales 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 en el mismo nivel jerárquico del empleo que se va a proveer.

El empleado con derechos de carrera administrativa podrá ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción.

Asimismo, la circular conjunta 0117 del 29 de julio de 2019³ emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública establece:

“El inciso segundo del artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación “(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)”, en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. 25 Ley 909 2004, con servidores de carrera administrativa.

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional”. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, en todo caso, resulta viable que el encargo recaiga en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, se debe aplicar dentro del mismo nivel jerárquico del empleo a proveer.

El empleado encargado pueda ser objeto de un nuevo encargo, pero para ello, y en cumplimiento de la norma precitada, se ha de entender como empleo inmediatamente inferior del mismo nivel jerárquico, el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa y no de aquel que está ocupando en encargo.

En ese orden de ideas, el encargo puede entenderse como una situación administrativa a la que tienen derecho de los servidores públicos de carrera administrativa y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales que puedan generarse en empleos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De lo anterior, puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales 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 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.

Como quiera que en su comunicación hace alusión a la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, nos referiremos sobre el particular, indicando en primer lugar que el artículo 26 de la 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», dispone:

«ARTÍCULO 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término

correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.»

Igualmente, el Decreto [1083](#) de 2015, establece sobre dicha comisión, lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.39. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.

La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o período se regirá por lo dispuesto en la Ley [909](#) de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.”

En virtud de la normativa citada, la comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción es una situación administrativa a la que tienen derecho los empleados de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones previstos en la norma, razón por la que el nominador no la pueda dar por terminada antes de cumplirse el término para el cual fue concedida y la cual es utilizada para que el empleado no pierda sus derechos de carrera administrativa a desempeñar las funciones de un cargo de libre nombramiento y remoción en la misma entidad o en otra diferente.

En ese sentido, un empleado de carrera con evaluación del desempeño anual sobresaliente tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado, le otorgue mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción o de período, con el fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera administrativa del empleo del cual es titular. Sin embargo, si su última calificación servicios fue satisfactoria sin alcanzar el nivel sobresaliente, es facultativo del jefe de la entidad otorgarle dicha comisión.

Sobre el tema, esta Dirección Jurídica ha manifestado las siguientes generalidades de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, y sus consecuencias frente a los derechos de quien se encuentra en dicha situación administrativa, en los siguientes términos:

- La figura de la comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, se estatuyó, entre otros aspectos, como un mecanismo para salvaguardar los derechos de carrera administrativa a los empleados que tomen posesión en cargos libre nombramiento y remoción o de período fijo.
- El empleado a quien se le concede esta comisión no queda desvinculado de la entidad y en su empleo de carrera se produce una vacancia temporal.
- El empleado comisionado para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, es objeto de una nueva vinculación laboral en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, según el caso.
- En virtud del ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, el empleado devenga salarios y prestaciones sociales a cargo de la entidad en la que ejerce dicho empleo.

Por lo anterior, y atendiendo a su consulta, esta Dirección Jurídica concluye que, si bien es cierto, tanto el encargo como la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción son situaciones administrativas a las que tiene derecho un empleado de carrera, el encargo a diferencia de la comisión es una forma de proveer empleos para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de

carrera sino también de libre nombramiento y remoción, mientras que la comisión en este caso es una situación administrativa solo puede ser utilizada para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo dentro de la misma entidad o en otra distinta, con el propósito principal de salvaguardar los derechos de carrera del empleado a la que se le haya otorgado dicha comisión.

Ahora bien, De conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, 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.

Por último, 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 objeto de erradicar la corrupción administrativa, dispuso:

“ARTÍCULO 5. 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”.

Por su parte, la Ley 1952 de 2019, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, señala:

“ARTÍCULO 38. DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo. (...)

ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizada.

Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación. (...)

El Decreto 1083 de 2015⁴, señala:

“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.

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

De acuerdo a las normas anteriormente referidas, en las entidades del Estado, en consonancia con el manual de funciones y requisitos, como instrumento de administración de personal, se establecen las funciones y los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal para una institución.

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.

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.

En consecuencia, en el evento en que se haya efectuado un nombramiento sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para el cargo, de conformidad con lo indicado en su consulta, se deberá aplicar el procedimiento señalado en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, es decir se deberá efectuar la revocatoria del nombramiento, por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, quien tiene la facultad nominadora en estos empleos.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar por nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

Ahora bien, de conformidad con la Ley 1952 de 2019, se establece que sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

Aclarado lo anterior, nos permitimos transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación, así:

En relación a su primer interrogante, *“1. Con base a lo anterior, elevar concepto relacionado si ¿el perfil profesional de cada uno de los nombramientos realizados corresponde a los NBC indicados en el manual específico de funciones y los establecidos por el Ministerio de Educación Nacional?”*

Respuesta: Le corresponde a los organismos y entidades públicas verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento –NBC señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño, cabe anotar que, en todo caso, para conocer los núcleos básicos del conocimiento y los programas académicos que correspondan, será necesario acudir al SNIES Sistema Nacional de Información para la Educación superior en Colombia, administrado por el Ministerio de Educación Nacional y puede ser consultado en el link: <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/programas>

En relación a su segundo interrogante, *“2. Elevar consulta si ¿un(a) funcionario(a) en carrera administrativa de la planta de cargos de un concejo municipal que en virtud de la ley 909 de 2004, se le concedió comisión de servicios para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción como Asesor (a) de despacho del alcalde o alcaldesa, estando aún dentro de esa misma comisión puede ser encargado(a) en otro empleo de libre nombramiento y remoción como subdirector (a) de presupuesto dentro del Departamento Administrativo de Hacienda, sin que se le haya terminado la comisión que se le otorgó inicialmente?”*

Respuesta: En los términos de las normas que regulan la materia, 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, por lo que, no se encuentra impedimento para que, un servidor que se encuentra en comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción (y lo ejerce mediante nombramiento ordinario), sea a su vez encargado para ejercer otro empleo de

libre nombramiento y remoción, siempre que no se desprenda de las funciones del empleo en el cual se le confirió la comisión, en caso contrario deberá otorgarse nueva comisión, para preservar sus derechos de carrera administrativa.

En relación a su tercer interrogante, "3. Elevar consulta si ¿un(a) funcionario(a) en carrera administrativa de la planta de cargos de un municipio que en virtud de la ley 909 de 2004, se le concedió comisión de servicios para un cargo de libre nombramiento y remoción como subdirector(a) local de salud, estando aun dentro de esa misma comisión puede ser comisionado (a) en otro empleo de libre nombramiento y remoción como director(a) local de salud, sin que se le haya terminado la comisión que se le otorgó inicialmente?"

Respuesta: De acuerdo con lo regulado por la normativa citada, la comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción es una situación administrativa a la que tienen derecho los empleados de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones previstos en la norma, razón por la que el nominador no la pueda dar por terminada antes de cumplirse el término para el cual fue concedida y una vez finalizado el término por el cual se otorga o cuando existe retiro del empleo de libre nombramiento, el empleado deberá retornar al empleo de carrera del cual es titular, so pena de perder sus derechos de carrera administrativa; así las cosas y en caso de darse por finalizada la vinculación en el empleo de libre nombramiento y remoción sobre el cual se otorgó la comisión, el servidor deberá retornar a su empleo titular y solicitar nueva comisión para poder ejercer otro empleo de libre nombramiento y remoción, de manera que, no resulta viable que tome posesión de otro empleo de libre nombramiento y remoción sin que medie la comisión respectiva.

En relación a su cuarto interrogante, "4. Elevar consulta si ¿un funcionario (a) con título de técnico (a) en electricidad puede desempeñar el cargo secretario (a) de Ambiente y Desarrollo Rural (UMATA), donde se requiere como formación académica título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Agronomía, Medicina veterinaria, zootecnia, ingeniería agrícola, forestal y afines, ingeniería ambiental, sanitaria y afines según el manual de funciones de la entidad?"

Respuesta: Corresponderá al jefe de talento humano o quien haga sus veces dentro de la planta de personal respectiva, verificar y certificar el cumplimiento de los requisitos de los servidores para ejercer los cargos dentro de la planta de personal, debiendo acudir al manual de funciones y requisitos y a los núcleos básicos del conocimiento, como ya se anotó.

En relación a su quinto interrogante, "5. Elevar consulta si ¿un funcionario (a) con título de Tecnólogo (a) en gobierno local puede desempeñar el cargo director (a) Local de Salud, donde se requiere como formación académica título profesional en el área de conocimiento y la disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en las Ciencias de la salud, economía, administración, contaduría, derecho y afines según el manual de funciones de la entidad?"

Respuesta: Se reitera lo señalado en la respuesta anterior.

En relación a su sexto interrogante, "6. Teniendo en cuenta el artículo 13.2.1 (Nivel Directivo), numeral 13.2.1.2. (Para los Distritos y Municipios de categorías: Cuarta, quinta y sexta) donde se exige como mínimo: título de tecnólogo o de profesional y experiencia, ¿se puede desempeñar un cargo del nivel directivo teniendo éste (a) título técnico?"

Respuesta: En los términos de la norma, resultaría viable ocupar el empleo con el título técnico; no obstante, será necesario acudir al manual de funciones y requisitos correspondiente para poder determinar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo consultado.

En relación a su séptimo interrogante, "7. Finalmente y, con base al numeral 10 del artículo 38 y 15 del artículo 39 de la ley 1952 de 2019 simultáneamente, ¿en qué tipo de faltas disciplinaria puede estar inmerso el (la) funcionario (a) público (a) que al momento de tomar posesión para el desempeño del cargo no acredite (como deber) los requisitos exigidos por la ley y al funcionario (a) público (a) que nombre o elija para el desempeño de cargos públicos a personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación?"

Respuesta: En el evento en que se haya efectuado un nombramiento sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para el cargo, de conformidad con lo indicado en su consulta, se deberá aplicar el procedimiento señalado en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, es decir se

deberá efectuar la revocatoria del nombramiento, por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, quien tiene la facultad nominadora en estos empleos; en relación a incumplimiento de lo estipulado en la ley, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004”.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:02:15