



Función Pública

Concepto 139431 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000139431

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000139431

Fecha: 22/04/2021 10:20:22 a.m.

Bogotá D.C.

REF.- EMPLEOS. Requisitos. Cumplimiento de requisitos para ejercer un empleo mediante encargo. RAD. 2021-206-019946-2 del 20 de abril de 2021 y 2021-206-019970-2 del 21 de abril de 2021.

En atención a los escritos de la referencia, mediante los cuales presentan consulta relacionada con el cumplimiento de requisitos para el ejercicio de un empleo y para ser beneficiarios de un encargo, a propósito de los ex empleados de carrera administrativa del extinto Departamento Administrativo de Seguridad DAS, que fueron incorporados en la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección UNP, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

1.- Con el fin de dar respuesta a su escrito, se considera pertinente indicar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 122 de la Constitución Política, no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento.

Ahora bien, el manual específico de funciones y de requisitos es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

El manual específico de funciones y de competencias laborales, se orienta al logro de los siguientes propósitos:

Instrumentar la marcha de procesos administrativos tales como: selección de personal, inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre los mismos.

Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativas, estudio de cargas de trabajo.

Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol.

De acuerdo con lo expuesto, se precisa que los requisitos para el ejercicio de los empleos en las entidades y organismos públicos, deben estar contenidos en el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad, el cual deberá estar acorde a las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 770 de 2005, para el caso de las entidades del nivel nacional.

Se considera importante tener en cuenta que el artículo 5 del citado Decreto Ley 770 de 2005 contiene los requisitos mínimos y máximos que las entidades podrán exigir al empleado público en aras de vincularse en un cargo público de acuerdo con el nivel del mismo.

En ese sentido, los requisitos que exija la Administración a un aspirante a un empleo público en el manual específico de funciones de la entidad, deberán estar dentro de los rangos mínimos y máximos de que trata el Decreto ley 770 de 2005, para el caso de las entidades u organismos públicos de la Rama Ejecutiva del nivel nacional que se rigen por el sistema general.

Así las cosas, quien pretenda ejercer un empleo público en las entidades de que trata la mencionada norma, deberá cumplir con los requisitos que se exigen en la ley o el reglamento (manual específico de funciones y de competencias laborales) que haya adoptado la entidad.

Es importante, tener en cuenta que el artículo 8 del mencionado Decreto Ley 770 de 2005 contempla la aplicación de equivalencias entre formación académica y experiencia laboral o profesional según el nivel del empleo.

En consecuencia, siempre que en la ficha del correspondiente empleo del manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad se haya contemplado la aplicación de equivalencias para la provisión de los empleos, se considera procedente que la entidad acuda a la aplicación de las mismas en el caso de estudio para la provisión del empleo.

2.- Ahora bien, de manera particular, para el caso de la incorporación de los ex empleados del DAS en la UNP, el Decreto 4067 de 2011 determinó que en desarrollo de las facultades constitucionales y legales el Gobierno Nacional adoptó la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección y señaló que, en los empleos creados para el desarrollo de las funciones de esta entidad, debían ser incorporados los servidores del DAS necesarios para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

Es importante destacar, que para efectos de la incorporación directa de los ex servidores del DAS en los cargos creados en la planta de personal de la UNP se hizo necesario establecer equivalencias entre la nomenclatura y clasificación de empleos del Departamento Administrativo de Seguridad DAS (nomenclatura especial) y la fijada en el sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos públicos de la rama ejecutiva nacional (Decreto 2489 de 2006), aplicable a la Unidad Nacional de Protección UNP.

Es decir, que para efectos de la incorporación de los ex empleados del DAS en la planta de personal de la UNP, se procedió a efectuar equivalencia de cargos, de tal manera que fuese viable su incorporación.

Para tal efecto, el mencionado Decreto 4067 de 2011 determinó en el artículo 1 las equivalencias que se debían aplicar para el caso de la citada incorporación; es decir, que por expresa disposición normativa, se asimiló el empleo que se venía ejerciendo en el DAS con el empleo de la planta de personal de la UNP, única y exclusivamente para efectos de su incorporación.

De otra parte, y con el fin de dar claridad a la incorporación realizada y a la aplicación de las equivalencias del artículo 1 del mencionado decreto, el artículo 2 de la noma en estudio precisó lo siguiente:

“ARTÍCULO 2. Los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad -DAS- a quienes se les suprime el empleo como consecuencia de la Supresión del Departamento y cuya incorporación se ordena en los empleos creados en la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección, UNP, serán incorporados con estricta sujeción a las equivalencias establecidas en el artículo primero del presente decreto, sin que se les exijan requisitos adicionales a los acreditados en el momento de su posesión del cargo del cual eran titulares.”

La aplicación de estas equivalencias no conlleva la pérdida de los derechos de carrera para quien los acredite, ni afecta los procesos de selección en curso.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo señalado en el decreto de supresión del Departamento administrativo de Seguridad DAS, para todos los efectos legales y de la aplicación de las equivalencias establecidas en el artículo anterior, la asignación mensual de los empleos en los cuales sean incorporados los servidores del DAS comprenderá la asignación básica y la prima de riesgo correspondientes al cargo del cual el empleado incorporado sea titular en el Departamento Administrativo De Seguridad DAS a la vigencia del presente decreto.

En consecuencia, a partir de la incorporación, la prima de riesgo se entiende integrada y reconocida en la asignación básica del nuevo cargo.

Los servidores que sean incorporados en un empleo al cual corresponde una asignación básica mensual inferior a la asignación mensual que vienen percibiendo, la diferencia se reconocerá con una bonificación mensual por compensación que constituye factor salarial para todos los efectos legales.” (Subrayas fuera de texto)

De acuerdo con lo expuesto en la norma transcrita, a quienes se les suprimió el empleo como consecuencia de la liquidación del DAS y cuya incorporación se ordenó en la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección UNP, se aplicarían las equivalencias establecidas en el artículo primero del mencionado decreto, sin que se les pudiese exigir requisitos adicionales a los acreditados en el momento de su posesión del cargo del cual eran titulares.

En ese sentido, se entiende que a quienes se le haya suprimido el empleo como consecuencia de la liquidación del DAS y haya sido vinculado en la planta de personal de la UNP aplicando las equivalencias contempladas en el artículo 1 del Decreto 4067 de 2011 no es procedente exigir requisitos adicionales a los cumplidos al momento de vincularse en el DAS para el ejercicio del empleo en la UNP.

Corresponde advertir que la equivalencia contenida en el artículo 1 del Decreto 4067 de 2011 es propia y particular para la situación que allí se regula; es decir, para efectos de la incorporación de los ex empleados del DAS en la UNP, sin que sea procedente asimilarla a la contenida en el artículo 8 del Decreto Ley 770 de 2005, pues está última reglamenta las equivalencias de carácter general.

3.- Así las cosas, se considera que el Decreto 4067 de 2011 contempló equivalencias de cargos para efectos de la incorporación de los ex empleados del DAS en la UNP.

De igual manera, por expresa disposición contenida en el artículo 2 del mencionado Decreto 4067 de 2011, en virtud de la aplicación de la equivalencia de que trata la norma, no es procedente la exigencia de requisitos adicionales a los acreditados en el momento de su posesión del cargo del cual eran titulares en el DAS.

Adicionalmente, señala la citada norma que la aplicación de estas equivalencias no conlleva la pérdida de los derechos de carrera para quien los acredite.

Por lo tanto, no se deberán exigir requisitos adicionales a los acreditados al momento de su incorporación en la UNP, en ese sentido, mientras permanezcan en sus empleos no es procedente exigir nuevos requisitos.

4.- De otra parte, se considera pertinente destacar que, en relación con el encargo, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 contempla:

“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.” (Subraya nuestra)

De acuerdo con lo anterior, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior, se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer, y su última evaluación del desempeño hay sido 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 en la entidad.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

Debe tenerse en cuenta que, en caso de vacancia temporal del empleo de carrera administrativa, la duración del encargo se encuentra sujeta a la situación administrativa que origina la vacancia temporal. En caso de vacancia definitiva del cargo, la duración del encargo se entenderá hasta que se provea el empleo mediante concurso de méritos.

En este orden de ideas, se considera pertinente indicar que los requisitos para el ejercicio de un cargo se encuentran previstos en el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad, en consecuencia, al momento de estudiar las hojas de vida con el fin de contemplar la opción de otorgar encargo para la provisión de empleos de carrera administrativa, la Administración deberá verificar que el aspirante a ocupar un empleo de carrera mediante encargo, sea el titular del cargo inmediatamente inferior al empleo vacante y así mismo, deberá tener en cuenta que el empleado cuente con la formación académica o la experiencia laboral o profesional que para el ejercicio del cargo se exige en el manual y cumpla con los demás requisitos en la norma.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que en el caso de presentarse vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera administrativa, el encargo se otorga al empleado con derechos de carrera administrativa que cumpla con el perfil y los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo (entre ellos la experiencia laboral o profesional y el cumplimiento de la formación académica), y tenga las más altas calificaciones en el nivel sobresaliente, en el evento de no contar con ello, se deberá descender del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

En este punto, es pertinente destacar que los empleados públicos con derechos de carrera del extinto DAS que fueron incorporados en la UNP no vieron afectados sus derechos de carrera, en consecuencia, en el caso de vacancias temporales o definitivas en empleos de carrera administrativa en la UNP, tendrán los mismos derechos que los empleados titulares de derechos de carrera de la entidad, en consecuencia, no es procedente hacer distinciones entre unos y otros.

De otra parte, se reitera que, para efectos de estudio de las hojas de vida de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa para el otorgamiento de encargos en la entidad, la Administración se encuentra facultada para acudir a las equivalencias de que trata el artículo 8 del Decreto Ley 770 de 2005, siempre que estén contempladas en el manual de funciones.

Ahora bien, se considera pertinente indicar que, la equivalencia contenida en el artículo 1 del Decreto 4067 de 2011 se contempló únicamente para efectos de incorporación de los ex empleados del DAS en la planta de personal de la UNP, de tal manera que en caso que la entidad requiera efectuar el estudio para la provisión de empleos como es el caso del encargo, al tratarse de otro empleo público, el empleado deberá cumplir con los requisitos que se exigen en el manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad para el ejercicio del mismo.

Conclusiones.

De acuerdo con lo expuesto se considera pertinente concluir:

A.- A su primer interrogante se deduce que mediante el artículo 1 del Decreto 4067 de 2011 se contempló equivalencias entre los empleos del extinto DAS con relación a los requisitos para el ejercicio de cargos públicos en la UNP, lo anterior, única y exclusivamente para efectos de la incorporación de los ex empleados del DAS en la UNP.

De igual manera, por expresa disposición contenida en el artículo 2 del mencionado Decreto 4067 de 2011, en virtud de la aplicación de la equivalencia de que trata la norma, no es procedente la exigencia de requisitos adicionales a los acreditados en el momento de su posesión del cargo del cual eran titulares en el DAS.

Por lo tanto, es claro que para efectos de continuidad en el empleo en el que ha sido vinculado, no se deberán exigir requisitos adicionales a los acreditados al momento de su incorporación en la UNP, en ese sentido, mientras permanezcan en sus empleos no es procedente exigir nuevos requisitos.

B.- A su segundo interrogante, se considera pertinente indicar que, como quiera que en caso de encargo se trata del ejercicio de funciones y actividades en otro cargo, el empleado interesado deberá cumplir los requisitos que se exigen para el ejercicio del cargo, entre ellos, formación académica y experiencia laboral o profesional, según el caso.

Es decir que, el empleado con derechos de carrera administrativa, ya sea que provenga del extinto ex DAS o vinculado directamente en la planta de personal de la UNP, que pretenda ejercer otro empleo mediante encargo, deberá acreditar el cumplimiento de requisitos y exigencias que se efectúen en el respectivo manual específico de funciones y de competencias que haya adoptado la entidad, entre ellos, títulos de formación académica y experiencia laboral o profesional, según se trate.

5.- Ahora bien, se considera oportuno destacar que de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, le corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces el 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.

6.- Finalmente, en el caso que considere que se presentan irregularidades en la aplicación de las normas de carrera administrativa en su entidad, me permito indicar que de conformidad con lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión de Personal que se haya conformado en la entidad conocer en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera cuando consideren que han sido vulnerados sus derechos de carrera; en segunda instancia, podrá acudir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad encargada de vigilar que las normas de carrera administrativa sean aplicadas en debida forma.

Por lo anterior, le indico que en el caso que un empleado público de carrera administrativa considere que sus derechos han sido vulnerados, podrá elevar su escrito con las pruebas que pretenda hacer valer a la comisión de personal de su entidad en primera instancia, en segunda instancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 06:25:24