

**Función Pública**

Concepto 111711 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000111711

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000111711

Fecha: 15/03/2022 11:51:27 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EMPLEO. Requisitos. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. RADICACIÓN. 20229000116782 de fecha 09 de marzo de 2022 y 20222060117462 de fecha 10 de marzo de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual realiza varios interrogantes relacionados con la experiencia profesional y los requisitos para acceder a un encargo, me permito manifestar lo siguiente frente a cada uno:

“¿Me pueden informar si la Ley 2043 del 27 de julio del 2020 y la Ley 2039 del 27 de julio del 2020 tienen una regulación vigente? O como puedo saber cuál es la equivalencia en tiempo, que me permiten estas leyes para acreditar la experiencia profesional relacionada, teniendo en cuenta que yo ya me gradué y que en un sentido real en el contexto universitario los consultorios Jurídicos no son de naturaleza laboral, es decir que se van realizando a lo largo de los semestres con un fin netamente académico y que no existe como tal una claridad respecto al tiempo empleado en estos, pues, aunque es verdad que estos funcionan con turnos, en otras ocasiones es necesario estar disponible todo el semestre para asistir como abogado defensor.”

La Ley 2039 de 2020, establece:

“ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y dictar disposiciones que aseguren su implementación, en concordancia con el artículo 45 de la Constitución Política y los convenios internacionales firmados por Colombia que dan plena garantía a los derechos de los jóvenes.

ARTÍCULO 2. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencia a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel en el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

PARÁGRAFO 1. La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el Artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

PARÁGRAFO 2. En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público.

PARÁGRAFO 3. En el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de La presente ley, el Ministerio de Trabajo reglamentará un esquema de expediente digital laboral que facilite a los trabajadores en general pero especialmente a los trabajadores jóvenes en particular; la movilidad en los empleos, de tal forma que contenga, entre otras, las certificaciones digitales académicas y laborales de que trata este Artículo. Este expediente hará parte de los sistemas de información del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) creado por ley 1636 de 2013 y deberá cumplir las garantías en calidad informática contenidas en la ley 527 de 1999.

PARÁGRAFO 4. Para el caso del servicio en consultorios jurídico la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.” (Subrayado fuera del texto)

De la norma señalada, se puede inferir que con el objetivo de promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

Adicionalmente se dispone que se deberá reglamentar en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida.

De otro lado, con relación al servicio en consultorios jurídicos, la norma establece que la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.

Ahora bien, por medio del Decreto 952 de 2021, señala lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación. Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.

PARÁGRAFO 2. Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos y para los procesos de contratación directa de las entidades públicas. Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional. Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.”

De lo anterior, se puede concluir que las disposiciones de la Ley 2039 de 2020 y del Decreto que la reglamenta, el Decreto 952 de 2021, aplica únicamente para jóvenes entre los 14 y los 28 años.

Por último y para el caso específico del servicio en los consultorios jurídicos, el porcentaje de tiempo a tener en cuenta corresponderá al 90% de la intensidad horaria semana, el cual máximo podrá equivaler a 6 meses de acuerdo al parágrafo 4 del artículo 2 de la Ley 2039 de 2020.

En consecuencia y para dar respuesta a su pregunta, esta Dirección Jurídica considera que la equivalencia en tiempo que le podrá acreditar el servicio que preste en el consultorio jurídico corresponderá al 90% de la intensidad horaria semanal que le certifique la Universidad el cual máximo podrá equivaler a 6 meses de experiencia.

En la práctica y en la realidad como me puedo acoger a estas leyes, si lo único con lo que cuento son con cuatro consultorios jurídicos vistos a lo largo de los semestres y que quizás por intensidad horaria no alcance a acreditar el tiempo requerido o cual puede ser la causal para rechazar mi postulación conforme a lo indicado a continuación:

(...)

Es importante destacar que la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el [Decreto 430 de 2016](#), realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos.

No obstante y teniendo en cuenta que en los hechos de su consulta solo menciona el servicio que presto para el consultorio jurídico, esta Dirección Jurídica considera que solo le aplicarían las disposiciones de la Ley [2039](#) de 2020 y del Decreto que la reglamenta (Decreto [952](#) de 2021), siempre y cuando usted se encuentre en la franja etaria establecida por la norma (jóvenes entre los 14 y los 28 años) y cumpla con las condiciones, toda vez que las disposiciones de la Ley [2043](#) de 2020 tratan sobre el reconocimiento de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el Sector Público y/o Sector Privado y que hayan servido como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral, situación dentro de la cual no se encuentra el servicio al consultorio jurídico.

¿Yo estando nombrada en un cargo secretarial puedo acceder en modalidad de ascenso o encargo a un cargo profesional? Teniendo en cuenta que no se le está vulnerando el derecho a otra persona en carrera.

Respecto de la utilización de la figura del encargo, señala la Ley [1960](#) de 2019:

“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.

(...)

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”. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Así las cosas, la figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado, es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente. Respecto de su finalización, el nominador por resolución motivada puede dar por terminado el encargo, aún antes de cumplirse su término de duración.

En consecuencia, el espíritu de la figura del encargo como modalidad de provisión de cargos vacantes temporal o definitivamente, es permitir a la Administración que sortee las dificultades que se le puedan presentar en casos de la ausencia de un empleado para que otro asuma parcial o

totalmente las funciones de otro empleo del cual no es titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que mediante la Circular No. 0117 del 29 de julio de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación con los encargos, se señaló:

«1. *Derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa del Sistema General, 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.*

Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Por Consiguiente, esta Dirección Jurídica considera que los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados y de acuerdo a las disposiciones vigentes, el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Ahora bien, con relación al ascenso, es pertinente recordar que mediante la Ley 909 de 2004, artículo 29, lo relacionado con el ascenso de los funcionarios públicos, se debe someter a concurso abierto de méritos, ello significaba que todo colombiano con el lleno de los requisitos podría optar por el empleo ofertado en una Convocatoria de Oferta Pública de Empleo de Carrera â¿ OPEC, situación que limitaba el ascenso de los funcionarios de la entidad que realiza la convocatoria; por ende funcionarios con la capacitación, competencias y experiencia para desempeñar cargos vacantes de mayor nivel en sus entidades presentaron dificultad para ascender.

A lo referido anteriormente, es importante destacar los cambios que la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, artículo 2, dictamina en lo relacionado con el ascenso de los funcionarios públicos con derechos adquiridos de carrera administrativa, en efecto establece que, la provisión definitiva de empleos vacantes por ascenso será un beneficio del personal de planta de la misma entidad que adelante el concurso de ascenso, lo que permitirá la movilidad a cargos superiores a los funcionarios que cumplan con los requisitos según manual vigente, entonces el capacitarse, el adquirir competencias y tener experiencia dentro de las entidades por parte de los funcionarios cobra un importante valor, en lo concerniente a una mayor profesionalización del empleo público, al mejoramiento de estatus y condiciones laborales.

Por lo tanto, con los cambios normativos en el empleo público en Colombia surgidos en la actualidad, los funcionarios de carrera podrán ascender de manera meritatoria dentro de sus entidades siempre y cuando se esmeren por capacitarse y adquirir competencias que les permitan mejorar sus habilidades laborales.

Por lo tanto y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que el servidor con derechos de carrera en un empleo del nivel asistencial, puede acceder a un concurso de ascenso o a un encargo para poder desempeñar las funciones de un empleo de mayor jerarquía, siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Si yo soy la única persona con derechos de carrera y con el perfil académico para ocupar el cargo, además con el conocimiento por ser servidora de la Entidad, pero sin la experiencia profesional acreditable, ¿Es posible que la Entidad de manera autónoma me permita ocupar la vacante mientras se surte el concurso?

El Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019, establece:

“1. *¿Qué es el encargo?*

El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo1; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.

- *Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose temporalmente de las propias de su cargo.*

- *Como situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, se constituye en una situación administrativa. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.*

- Como forma de provisión del empleo: el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.

- Como derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo."

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.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

Es importante resaltar que el inciso segundo del artículo en mención, señala expresamente que el encargo recaerá en el empleado de carrera con calificación sobresaliente que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior.

En el caso de que no haya empleados con calificación sobresaliente, se otorgará el encargo al empleado con las calificaciones más altas descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio. Así mismo, el empleado deberá cumplir con los requisitos señalados en la ley.

En relación con la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción que presenten vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos, con empleados que desempeñen cargo de libre nombramiento y remoción o carrera que cumplan con los requisitos para el ejercicio del empleo.

Ahora bien, 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 de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, que deberán regularse por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, y en el Decreto 1083 de 2015.

Cada entidad es responsable de establecer el manual específico de funciones y competencias laborales de la planta donde se identifiquen los perfiles para el cumplimiento de los objetivos institucionales, donde se deben establecer las funciones y las competencias laborales de los empleos y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Es considerado el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo público.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a cada entidad definir los requisitos para el ejercicio de los empleos de su planta de personal en el manual específico de funciones y requisitos respectivos.

Por lo tanto, las entidades públicas deben revisar los requisitos de experiencia y de idoneidad no solamente con los documentos cargados en la plataforma del SIGEP.

En consecuencia, la competencia para establecer si un candidato es idóneo para ocupar en empleo le corresponde al jefe de talento humano de la entidad o quien haga sus veces de acuerdo con lo establecido en Artículo 2.2.2.7.5 del Decreto 1083 de 2015, quien debe verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño de los empleos, entre los que se encuentra cumplir con los requisitos de experiencia establecidos para desempeñar dicho empleo.

¿Es posible que la Entidad, si no ve vulnerados los derechos de otro, pueda omitir el tema de la experiencia y me dé la oportunidad de adquirir la experiencia por medio del nombramiento en encargo?

Corresponde a cada entidad definir los requisitos para el ejercicio de los empleos de su planta de personal en el manual específico de funciones y requisitos respectivos.

En consecuencia, la competencia para establecer si un candidato es idóneo para ocupar en empleo le corresponde al jefe de talento humano de

la entidad o quien haga sus veces de acuerdo con lo establecido en Artículo 2.2.2.7.5 del Decreto 1083 de 2015, quien debe verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño de los empleos, entre los que se encuentra cumplir con los requisitos de experiencia establecidos para desempeñar dicho empleo. Por lo tanto no es viable que la entidad desconozca los requisitos señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

¿Existe algún impedimento para que la Entidad de manera autónoma pueda proveer en encargo al funcionario de carrera que cuente con un perfil semejante al requerido, aunque no tenga la totalidad de los requisitos? O es una obligación absoluta que se sujete a lo requerido en el cargo.

Se reitera lo manifestado a lo largo de este concepto, en lo referente a que esta Dirección Jurídica considera que el jefe de talento humano de la entidad o quien haga sus veces de acuerdo con lo establecido en Artículo 2.2.2.7.5 del Decreto 1083 de 2015, debe verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño de los empleos, entre los que se encuentra cumplir con los requisitos de experiencia establecidos para desempeñar dicho empleo. Por lo tanto no es viable que la entidad omita los requisitos señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Si yo soy la única persona inscrita en el concurso de méritos, para el cargo de profesional universitario grado 5 en modalidad de ascenso, dentro de la Entidad en la que sirvo, ¿la Comisión Nacional del Servicio Civil al momento de hacer la revisión, me puede descalificar simplemente por no acreditar la totalidad del tiempo requerido? Aunque no existe una regulación clara. Teniendo en cuenta todo lo anterior, ¿que prima en estos casos, mis derechos como funcionaria publica de carrera, mi conocimiento y trabajo dentro de la Entidad, mi título o la falta de ese certificado con la totalidad del tiempo?

Respecto a los concursos la Ley 1960 del 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, cita:

«ARTÍCULO 2. El Artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción. (...)» (Subrayas fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, se tiene que el concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

Una vez cumplidos los requisitos contemplados en la norma, un 30% de las vacantes será destinado para concurso de ascenso, en el cual los

empleados con derechos de carrera administrativa de la entidad líder del concurso podrán inscribirse.

Sin embargo, si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto.

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil por medio de la Circular No. 20191000000157 del 18 de diciembre del 2019, estableció los lineamientos para dar cumplimiento al Artículo 29 de la Ley 909 del 2004, modificado por el Artículo 2 de la Ley 1960 del 2019, respecto de los concursos de ascensos, determinando:

«(...) 2. Para efectos de iniciar el proceso de selección por ascenso corresponde a las entidades efectuar en la etapa de planeación la identificación en SIMO de las vacantes susceptibles de concurso de ascenso.

Una vez efectuada la verificación del cumplimiento de los requisitos previsto en la Ley para que un concurso sea de ascenso, de la totalidad de la Oferta Pública de Empleos de Carrera â OPEC- reportada conforme al numeral 2 de la presente circular, la entidad seleccionará con parámetros previamente establecidos, los empleos que se proveerán a través de concurso de ascenso (...)»

Por consiguiente, conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, podrá ascender a otro empleo jerárquicamente superior al que desempeña, previo a su participación y superación de un concurso de méritos, ya sea de ascenso o abierto, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para el empleo en el Manual Específicos de Funciones y Competencias.

Por lo tanto, así sea la única persona inscrita en el concurso de méritos, para el cargo de profesional universitario grado 5 en modalidad de ascenso, dentro de la Entidad en la que trabaja, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada para tal fin, al momento de hacer la verificación de requisitos mínimos, podrá declararla no admitida por no acreditar los requisitos de estudio y/o experiencia señalado dicho empleo.

Si un ciudadano, ingresa al servicio público, con derechos de carrera, y es nombrado en cargos asistenciales, secretariales y técnicos, y conjuntamente se prepara académicamente y logra un título universitario, pero por razones de la estabilidad laboral como funcionario público, se ve impedido a optar por un empleo que le permita adquirir experiencia profesional y por otra parte las Entidades dentro de sus procesos y acuerdos, lo descalifican pidiendo una experiencia que no es posible acreditar, por los funcionarios de carrera en grados inferiores, ¿qué salvaguarda al funcionario en estos casos?

Este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decretoâ430âde 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

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

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por Medio Del Cual Se Dictan Normas Para Promover La Inserción Laboral Y Productiva De Los Jóvenes, Y Se Dictan Otras Disposiciones

Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley [2039](#) del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto [1083](#) del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:36:26