



Al contestar cite Radicado 2023312020010154 Id: 1023232
Folios: 15 Fecha: 2023-05-30 17:04:29
Anexos: 0
Remitente: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario: OFICINA ASESORA JURIDICA

Bogotá, D.C., 29 de mayo de 2023

Doctora

SANDRA LILIANA GÓMEZ ACERO

Coordinadora Grupo Provisión de Empleos de Carrera Administrativa
Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil
Ciudad

Asunto: Respuesta concepto jurídico sobre aplicabilidad Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Respetada doctora Sandra Liliana,

En atención a los interrogantes planteados en el oficio 2023390030008506 Id: 1004979, se brinda respuesta de fondo, clara y concreta frente a la consulta elevada a la Oficina Asesora Jurídica de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, así:

I. MARCO NORMATIVO.

- Decreto 1083 de 2015.
- Resolución 1362 de 2022.
- Sentencia del 10 de agosto de 2017 - Expediente 73001-23-33-000-2016-00653-01 de 2017 del Consejo de Estado – Sala Contenciosa Administrativa – Sección Quinta.
- Sentencia T – 003 de 1992 - Corte Constitucional.



- Concepto 20239000287642 de 29 de mayo de 2023 el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto 1295 de 2021.
- Decreto 430 de 2016.

II. CONSULTA.

El Grupo Provisión de Empleos de Carrera Administrativa, solicita respecto de los requisitos requeridos para nombrar a un **Controlador de Tránsito Aéreo IX – Grado 20**, se conceptúe sobre los siguientes aspectos:

“(…) 1. Si la experiencia requerida en el manual de funciones para el cargo de controlador de tránsito aéreo IX grado 20 es la de 24 meses de experiencia relacionada desempeñando las funciones de controlador de tránsito aéreo VIII.

2. Si al referirse el manual de funciones a experiencia relacionada desempeñando funciones de grado VIII, ello implica el ejercicio en titularidad o en encargo del cargo VIII; de ser así indique la norma o concepto que así lo señale.

3. Si la aplicación que viene haciendo Aerocivil del concepto de experiencia relacionada es la que se encuentra definida en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, cuando define la misma como "la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer" (resaltado fuera del texto original).

4. Si la Aeronáutica Civil tiene o ha tenido controladores con asignación de funciones de otro empleo sin desvincularse de las propias de su cargo sin percibir la remuneración de las asignadas" (SIC). (…)"

Para absolver la consulta se hacen las siguientes

III. CONSIDERACIONES

3.1.- De los requisitos para ser Controlador de Tránsito Aéreo

De acuerdo con la página web de la Aerocivil, el Controlador de Tránsito aéreo, “es un profesional encargado de proveer los servicios de tránsito aéreo (Información de vuelo, alerta y Control), de acuerdo con las características propias del espacio en donde se desarrolle cada operación (movimiento aéreo). Su capacitación, entrenamiento y desarrollo de competencias, asegura un eficiente y adecuado



desempeño en situaciones de alta complejidad operacional, debiendo tomar decisiones en fracciones muy cortas de tiempo. Debe manejar adecuadamente los procesos de comunicación de forma asertiva en el idioma español e inglés, validados de acuerdo con las normas internacionales, realizando su labor con altos niveles de atención y concentración para optimizar la eficiencia de las operaciones, con un altísimo nivel de seguridad operacional.

Los controladores de tránsito aéreo, quienes soportan altos niveles de estrés, son sometidos a exigentes chequeos técnicos y médicos, en donde se valida permanentemente su aptitud para continuar su desempeño laboral.”

Conforme a la importancia de la función que tiene a cargo un **Controlador de Tránsito Aéreo IX – Grado 20**, quien juega un papel preponderante en la seguridad operacional, la Aerocivil expidió la **Resolución No. 01362 del 28 de junio de 2022**, en la cual estableció los siguientes requisitos para acceder a dicho empleo:

Resolución **# 0 1 3 6 2** del **2 8 JUN. 2022**

“Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Controlador de Tránsito Aéreo de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil”.

 AERONÁUTICA CIVIL <small>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</small>	FORMATO		
	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES		
	Clave: ESTR-2.0-12-02	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/04/2022
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL			
	disponibles para priorizar y realizar tareas en forma eficiente y oportuna. 6. Coordinación (Liderazgo): Gestionar la coordinación entre el personal en puestos operacionales y con otros interesados afectados. 7. Ética y valores: Demuestra integridad, transparencia, apertura, respeto y equidad y considera las consecuencias al tomar una decisión o tomar medidas. Fuente: Documento 9868 – Apéndice 2 del Capítulo 2 - Marco de Competencias Controladores de Tránsito Aéreo (ATCO), pág. 214. Segunda edición 2016		
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA			
Estudio	Experiencia		
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad.	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada desempeñando las funciones de Controlador de Tránsito Aéreo VIII; y, Ciento treinta y dos (132) meses de experiencia relacionada desempeñando las funciones como Controlador de Tránsito Aéreo.		
OTROS			
1. Curso de control integrado (procedimientos/vigilancia) o Curso de control de Vigilancia o su equivalente certificado por la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA). 2. Curso de Supervisión (Radar) o su equivalente certificado por la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA). 3. Autorización para ejercer las funciones como supervisor radar expedida por el Coordinador del Grupo Gestión de los Servicios de Tránsito Aéreo o quien haga sus veces, según lo establecido en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC). 4. Habilitación vigente en control de aproximación por vigilancia o control de área por vigilancia. 5. Tener Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo - CTA expedida por Aerocivil. 6. Acreditar la competencia lingüística en inglés de acuerdo con el nivel de exigencia en la norma aeronáutica vigente. 7. Certificado médico aeronáutico vigente de acuerdo con el Reglamento Aeronáutico de Colombia (RAC).			
VIII. ALTERNATIVAS			
Estudio	Experiencia		
No aplica.	No aplica.		
OTROS			
No aplica.			



Aunado a lo anterior, deberá acreditar los requisitos establecidos en el RAC 65, Capítulo B – Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo – CTA, dependiendo la categoría.

3.2.- Sobre la experiencia

Con relación a la experiencia como requisito para ser nombrado en un empleo público, el Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”, establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. *Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pónsum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.*

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

Experiencia Relacionada. *Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.*

Experiencia Laboral. *Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.*

Experiencia Docente. *Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.”*

De manera consecuente, la Sala de Consulta y Servicio Civil del H. Consejo de Estado en concepto de fecha 2 de febrero de 2012, C.P. Dr. William Zambrano Cetina, Rad. 2011- 00086 precisó:

“...Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer. Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio. Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de



las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas. Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, esta debe ser profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si esta debe ser relacionada." Como se observa, la experiencia profesional se refiere en particular a aquella adquirida en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del respectivo empleo. Será además relacionada cuando haya sido obtenida en empleos o actividades similares a las del cargo a proveer...". (Resaltados nuestros).

Siendo ello así, no existe duda de que la experiencia profesional relacionada adquirida en los sectores público y privado puede ser válidamente acreditada para efecto de tomar posesión de los empleos públicos. De allí que la experiencia profesional relacionada exigible para acceder a un empleo público sea la adquirida en el ejercicio de empleos públicos o privados que tengan funciones similares a las del cargo a proveer, más no directamente relacionados con el mismo, pues esta última sólo podrán acreditarla las personas que han detentado el respectivo empleo público."

De lo anterior se colige que la **experiencia relacionada** hace alusión a la realización de funciones semejantes a las del cargo que se va a proveer, es decir, afines, análogas, comparables, equiparables, equivalentes o parecidas a las que establece el Manual de Funciones del empleo público, sin que deban ser idénticas, toda vez que si se hiciera esa exigencia solo las personas que han ocupado dicho cargo podrían cumplir los requisitos para su desempeño, limitando la posibilidad que otros ciudadanos puedan a acceder a él.

IV.- RESPUESTA.

PRIMERA CONSULTA. *“Si la experiencia requerida en el manual de funciones para el cargo de controlador de tránsito aéreo IX grado 20 es la de 24 meses de experiencia relacionada desempeñando las funciones de controlador de tránsito aéreo VIII.”*

En atención al primer planteamiento, la **Resolución 1362 de 2022** *“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Controlador de Tránsito Aéreo de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil”,* en el empleo de Controlador de Tránsito Aéreo, refiere los requisitos de formación académica y experiencia:



“(…) Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada desempeñando las funciones de Controlador de Tránsito Aéreo VIII; y, ciento treinta y dos (132) meses de experiencia relacionada desempeñando las funciones como Controlador de Tránsito Aéreo. (...)” (Se resalta)

Como lo señala la Resolución 1362 de 2022, la experiencia requerida para aplicar a este empleo corresponde a la **experiencia relacionada**, acreditándose bajo dos presupuestos que no se excluyen entre sí, a saber:

- Desempeñando funciones de Controlador de Tránsito Aéreo **VIII**: Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada, **y**:
- Desempeñando las funciones como Controlador de Tránsito Aéreo: Ciento treinta y dos (132) meses de experiencia relacionada.

En ese sentido, es entendible de acuerdo con lo señalado en la resolución, que la experiencia relacionada que requiere el empleo son **en total ciento cincuenta y seis (156) meses**, en funciones semejantes a las del cargo que se va a proveer.

SEGUNDA CONSULTA: *“Si al referirse el manual de funciones a experiencia relacionada desempeñando funciones de grado VIII, ello implica el ejercicio en titularidad o en encargo del cargo VIII; de ser así indique la norma o concepto que así lo señale”.*

Es preciso indicar que se solicitó concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con las facultades que la asiste como cabeza del sector administrativo de función pública y autoridad en materia de empleo público, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015^[1] y el artículo 2 del Decreto 430 de 2016^[2].

Para el caso puntual, mediante **Concepto 175431 de 2022**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha considerado que los empleados de carrera administrativa cuentan con el derecho de ser encargados en un empleo de manera transitoria:

*“(…) Conforme lo señalan las disposiciones normativas citadas, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, **los empleados con derechos 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 último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. También señala la ley que, si no hay 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. (...)”

Bajo esa misma perspectiva, la Sección Segunda del Consejo de Estado en **sentencia de 27 de septiembre de 2007**, Rad. 0439-2005, precisó:

*“(...) Nótese que la figura del encargo obedece a una actuación esencialmente reglada. En efecto, advertida la necesidad del servicio, la administración estaba obligada a proveer el empleo vacante con personal inscrito en el escalafón, constituyéndose así en un derecho para tales servidores, en la medida en que eran ascendidos a uno de superior categoría. **Es importante señalar que la persona que es objeto de un encargo no puede predicar derecho alguno de carrera respecto del empleo al cual es promovido.** Como se sabe, no existe inscripción ni ascenso automático en la carrera. En tanto que a la provisionalidad se acude cuando no es posible proveer el cargo de carrera con personal seleccionado mediante el sistema de mérito (art. 8 - inciso 4º - ibidem). Es decir, se trata de una modalidad de designación subsidiaria o supletoria de la anterior, en la medida en que primero debe agotarse la posibilidad del encargo.”*

En consonancia con lo expuesto, la Corte Constitucional mediante **Sentencia T – 003 de 1992**, ha aclarado que la persona asume las funciones y responsabilidades del cargo para lo cual ha sido posesionado de manera oficial por parte de la entidad.

*“(...) Para que el derecho al ejercicio de cargos y funciones públicas pueda ejercerse de manera efectiva es indispensable que concurren dos elementos exigidos por la Carta: la elección o nombramiento, acto condición que implica designación que el Estado hace, por conducto del funcionario o Corporación competente, en cabeza de una persona para que ejerza las funciones, deberes y responsabilidades que el ordenamiento jurídico ha previsto respecto de un determinado cargo, y la posesión, es decir, el hecho en **cuya virtud la persona asume, en efecto, esas funciones, deberes y responsabilidades**, bajo promesa de desempeñarlos con arreglo a la Constitución y la Ley. (...)*” (Negrita fuera de texto).

Ahora bien, es indispensable que el servidor público de carrera que pretenda recibir un encargo cumpla con los requisitos que desarrolla el Decreto 1083 de 2015 en los cuales se describen: “2.2.5.1.3 *Formalidades para el Nombramiento* y 2.2.5.1.4 *Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo*”.



En este punto es necesario precisar si la experiencia para tener en cuenta es la propia del cargo de carrera de que es titular el aspirante o del que se encuentra ejerciendo al momento de proveerse, bien sea por comisión o por encargo u otra situación administrativa.

Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública en **concepto No. 132381 del 20 de abril de 2021**, señaló:

*“(...) Conforme a la disposición legal transcrita, entre los requisitos exigidos para dar aplicación al derecho que tienen los empleados de carrera a ser nombrados en encargo, en empleos de carrera vacantes en forma definitiva o temporal, la disposición transcrita exige que, “El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad”, **este requisito se deberá entender referido al cargo de carrera cuyo titular, le asisten derechos de carrera administrativa.***

*Por tal razón, en criterio de esta Dirección Jurídica, cuando se trata de verificar los requisitos para efectuar un nombramiento en encargo a un empleado de carrera que viene encargado de otro empleo de carrera, **el empleo que se deberá tener en cuenta, para dar aplicación al requisito que exige la norma, es el empleo de carrera del cual es titular el empleado con derechos de carrera administrativa; no el que está desempeñando en condición de encargo. (...)**”(Se resalta)*

En la misma línea, mediante **concepto 20239000287642 de 29 de mayo de 2023**, el Departamento Administrativo de la Función Pública, brindó respuesta de manera puntual a la petición elevada por esta Oficina Asesora Jurídica en el sentido de precisar si la experiencia adquirida durante el ejercicio del encargo es tenida en cuenta para ser certificada como experiencia laboral; dice la Entidad especializada en la materia:

“(...)

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales: 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 su parte, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, al referirse a los encargos, señaló:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. 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 o no de las propias de su cargo.

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.



ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera. (Subraya fuera del texto)”

*Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que 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 1º 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.

(...)

De otra parte, es importante aclarar qué se entiende por experiencia a la luz de lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, el cual señala:

“ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. (...)

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer. (...)



Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada. (...).” (Subraya y negrita fuera de texto).

Así entonces, la experiencia profesional es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pênsum académico de la respectiva formación universitaria, siempre y cuando se acredite la terminación y aprobación de las materias por parte de la Universidad.

(...)

*Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, damos respuesta a sus consultas indicando que, de acuerdo con lo establecido normativamente el encargo se utiliza para designar temporalmente a un funcionario que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. **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.** Bajo este entendido el empleado seguirá perteneciendo al nivel jerárquico y al empleo del cual es titular.*

*Por lo tanto, teniendo en cuenta que el encargo no interrumpe el tiempo de servicio del cargo del cual es titular, **el tiempo de servicio en el cargo del cual es titular se sigue contabilizando para efectos de la experiencia, así el empleado de carrera se encuentre encargado en otro empleo; es decir, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.** (...).”*

Del mismo modo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el mismo **criterio unificado del 13 de agosto de 2019**, hace referencia a que la calificación que recae sobre el empleado público corresponde al empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo, en ese orden de ideas, se interpreta que el empleado asume derechos, obligaciones y responsabilidades del encargo, **lo cual incluye la experiencia que ejerza durante el periodo de encargo:**

*“(...) Para el servidor con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeñó varios empleos en la entidad, la calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, **ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo.** (...).” Fuera de texto.*

En consonancia con la posición de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se considera que el



tiempo en que permanezca el servidor público en encargo se deberá tener en cuenta para acreditar el requisito de la experiencia exigida para aplicar en la provisión de empleos a través de la figura jurídica del encargo, siempre y cuando el mismo tenga relación con el cargo a proveer, es decir, corresponderá a una experiencia relacionada en los términos de las normas acá citadas.

TERCERA CONSULTA: *“Si la aplicación que viene haciendo Aerocivil del concepto de experiencia relacionada es la que se encuentra definida en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, cuando define la misma como “la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer” (resaltado fuera del texto original)”.*

Como se indicó al inicio de este concepto, el Decreto 1083 de 2015, en el artículo 2.2.2.3.7 define la experiencia relacionada como *“la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.*

El Consejo de Estado, en **sentencia de fecha 10 de agosto de 2017**^[3], consideró:

“ (...) Ninguna de esas regulaciones indica que se puedan integrar o hacer concurrir en un solo vocablo más de dos clases, pero tampoco se advierte prohibición o incompatibilidad semiótica en ello. Así las cosas, la Sección Quinta, considera que, si la entidad universitaria exige una cualificación de experiencia compuesta atinente a “profesional relacionada”, conforme a las definiciones y alcances pretranscritos, es viable afirmar que está exigiendo grandes y elevadas calidades, como corresponde a los cargos directivos de una entidad universitaria.

*Así las cosas, los 52 meses a que se hace referencia, para este juez de la nulidad electoral, **deberá entenderse como aquella adquirida en el ejercicio de las actividades propias de la profesión**, cualquiera que sea, en tanto solo exige título profesional universitario, agregada con aquella que el profesional haya adquirido en actividades o empleos con funciones similares al del cargo a proveer, es decir, Directivo en la denominación de Secretario General, que haya adquirido las habilidades y destrezas en dirigir, coordinar y apoyar el desarrollo de políticas institucionales, así como divulgar y difundir las decisiones y acciones de los Órganos de Dirección Universitaria y, claro todo aquello que gire en torno a las funciones esenciales que la misma Universidad incluyó en su Sistema de Gestión de Calidad, esto para armonizarlo con el concepto generalísimo de “experiencia”. (Se subraya)*



La Procuraduría 27 Judicial II en lo Administrativo, dentro del expediente 73001-23-33-000-2016-00653-01, tramitado en apelación ante el Consejo de Estado, en su concepto fiscal indicó:

*“(...) El Procurador 27 Judicial II en lo Administrativo, presentó concepto de fondo, mediante escrito que reposa en folios 373 a 376 vuelto del cuaderno 1, solicitó denegar las súplicas de la demanda, por cuanto el artículo 14 del Decreto 1785 de 2014, compilado en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 determina la definición de experiencia y sus clases. Indicó que la **“experiencia profesional relacionada” es la adquirida en el ejercicio de actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del cargo, en empleos o actividades que tengan funciones similares a las del que se provee.** A juicio del Agente del Ministerio Público, no se exige el efectivo ejercicio de cargos idénticos al que se provee, sino ejercicio profesional en empleos o **actividades que tengan funciones similares a dicho cargo.** (...)” Subrayado y negrita fuera de texto. (...)” Subrayado y negrita fuera de texto.*

Bajo lo anterior, se tiene que la experiencia relacionada hace alusión a la realización de funciones semejantes a las del cargo que se va a proveer, es decir, afines, análogas, comparables, equiparables, equivalentes o parecidas a las que establece el Manual de Funciones del empleo público, sin que deban ser idénticas.

CUARTA CONSULTA: *“Si la Aeronáutica Civil tiene o ha tenido controladores con asignación de funciones de otro empleo sin desvincularse de las propias de su cargo sin percibir la remuneración de las asignadas” (SIC). (...)”*

Respecto de este interrogante, la Oficina Asesora Jurídica no cuenta con la información solicitada, por lo tanto, no le es dable pronunciarse respecto de este cuestionamiento; no obstante, la Dirección de Gestión Humana de la Entidad, es el área idónea para despejar las dudas presentadas frente a este tema puntual.

En los anteriores términos se absuelve la consulta y con gusto atenderé cualquier aclaración o complementación.

Cordialmente,



JUAN CAMILO BEJARANO BEJARANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Copia: Dra. Esmeralda Molina Gómez. Secretaría General.
Dra. Marina Ederlinda Segura Sáenz. Directora de Gestión Humana.

Elaboró: Lina Pérez Penagos – Abogada GAL – OAJ

Revisó: Adolfo León Castillo Arbeláez – Asesor GAL – OAJ

Ruta electrónica:

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

La norma en cita dispone:

“Artículo 1.1.1.1 Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es la cabeza del Sector de la Función Pública encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público. (...)”

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

La norma mencionada prevé:

“Artículo 2o. Funciones. Son funciones del Departamento, además de las señaladas en las Leyes 489 de 1998, 872 de 2003, 909 de 2004, 962 de 2005, 1474 de 2011, 1712 de 2014, y 1757 de 2015 y el Decreto-ley 019 de 2012, entre otras, las siguientes:

1. Formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, 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.

(...)6. Asesorar, acompañar y capacitar a las entidades del Estado para facilitar el cumplimiento de las políticas y disposiciones sobre la gestión del talento humano, la organización y el funcionamiento de la administración pública.

(...)7. Impartir lineamientos a las entidades del Estado orientados al cumplimiento de los principios constitucionales de la función administrativa. (...)”

[3] Expediente 73001-23-33-000-2016-00653-01- Sección Quinta Consejo de Estado – CP. LUCY JEANNETTE BERMÚDEZ BERMÚDEZ – Sentencia del 10 de agosto de 2017.