

Bogotá D.C., **09 FEB. 2016**
Radicado de salida: 2016EE 913 4 2 4 4

Doctora

ELIZABETH BENAVIDES ULLOA

Coordinadora Grupo Vinculación y Carrera Administrativa

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE

Carrera 59 No. 26 – 70 Interior 1 CAN

Bogotá, D.C.

Correo electrónico: ebenavidesu@dane.gov.co

Radicado de Entrada: 2016ER 872 del 12 enero de 2016

Radicado de la Entidad: No. 2016-313-000066-3 del 8 de enero de 2016

Asunto: Información acreditación de requisitos para acceder al nivel profesional.

Doctora Elizabeth;

Mediante radicado No. 872 del 12 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil recibió su comunicación en la que solicita un concepto acerca de las certificaciones de experiencia aportadas por algunos servidores públicos para acreditar requisitos de experiencia en el nivel profesional desempeñando empleos del nivel técnico, bajo las siguientes circunstancias:

“(...) conocedores que la experiencia que acreditan en el DANE en los niveles técnico o asistencial no puede ser tenida en cuenta como experiencia profesional, están haciendo llegar a su respectiva historia laboral certificaciones laborales que dan cuenta de una experiencia en horario diferente al laborado en la Entidad, con el fin que esta experiencia sea tenida en cuenta para acceder en niveles superiores.

Es el caso de un servidor quien se graduó como profesional en diciembre de 2014 y presenta una certificación que indica que ha laborado en otra empresa con horario de lunes a viernes de 6:00 a 10:00 p.m. y sábados y domingos de 8:00 a.m. a 5:00 P.m. con funciones como profesional.

En el entendido que según la normatividad vigente las entidades somos los responsables de efectuar el ejercicio de verificación de requisitos de los empleados para acceder a encargos, solicitamos a la CNSC nos informe si este tipo de certificaciones son válidas para acreditar experiencia profesional y de ser así, como se realizaría el cálculo para contabilizar este tiempo”.

Al respecto, es preciso indicar lo señalado en el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, respecto de la experiencia, veamos:

“ARTICULO 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 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.

Experiencia laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio. (...)” (Subrayado y resaltado fuera de texto)

A su turno, respecto de la certificación de la experiencia el Decreto en cita señala:

“ARTICULO 2.2.2.3.8 Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Quando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. **Tiempo de servicio.**
3. **Relación de funciones desempeñadas.**

Quando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)".

De acuerdo con lo anterior, es preciso señalar que las certificaciones aportadas por los servidores públicos, **deben contener la información señalada previamente con el objetivo que permita verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos**, ya que estos son los determinantes para el desempeño de un empleo.

Ahora bien, para establecer la clase de experiencia que se acredita bien sea laboral, profesional o profesional relacionada, es preciso que a partir de las funciones contenidas en las certificaciones aportadas por el aspirante, se realice la comparación con las funciones del empleo a desempeñar, situación que hace indispensable que la certificación aportada contenga esta información. Es de advertir que algunas entidades o empresas al expedir la certificación adjuntan copia del manual de funciones respectivo al empleo desempeñado por el aspirante, con lo cual es posible realizar la comparación mencionada.

De otra parte, respecto de la jornada laboral el Decreto Ley 1042 de 1978 en el artículo 33° establece: "De la jornada de trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas".

En relación con el desempeño de dos empleos de manera simultánea, la Constitución Política en sus artículos 127 y 128 señala:

"Artículo 127¹: Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales." (Subrayado fuera de texto)

Artículo 128: "Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni 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, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas" (Subrayado fuera del texto)

¹Artículo 127 de la CP: Modificado por el art. 1, Acto Legislativo 2 de 2004

En tal sentido, el artículo 19 de la Ley 4ª de 1992 desarrolló la mencionada norma Constitucional, así:

“Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado”.

Por su parte, la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único, establece:

“Artículo 35. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...) 14. 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 descentralizadas (...). (Subrayado fuera de texto)

Así las cosas, y en el caso concreto de la solicitud a la luz de la normatividad vigente, se indica que para los servidores públicos (independientemente de su calidad de provisional, o de carrera o de libre nombramiento) no existe impedimento para que puedan suscribir contrato con una entidad del sector privado o presten sus servicios técnicos o profesionales en este sector, siempre que tales servicios se presten fuera de la jornada laboral; lo anterior en atención a lo indicado en el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 *“Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”*, ya que su remuneración depende directamente de la retribución del servicio que presta a un empleador², en caso contrario se violaría el deber legal de dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las labores encomendadas, propias del cargo que desarrolla como servidor público³.

Corolario de lo expuesto, en criterio de esta Comisión Nacional y en la aplicación del mismo en los procesos de selección adelantados por esta entidad, las certificaciones de experiencia aportadas por los aspirantes -y en este caso por los servidores públicos- que den cuenta de actividades desarrolladas **fuera del horario laboral reglamentario** (esto es cuando hay vinculación de tiempo completo en una entidad pública o empresa privada), son válidas para acreditar dicha experiencia.

Bajo esta perspectiva y en referencia al caso concreto planteado en su consulta, se informa que si el servidor público se encuentra desempeñando en la actualidad un empleo del nivel técnico en la entidad, y aporta certificaciones laborales que

² Decreto 1737 de 2009.

³ Concepto DAFP radicado No. 20146000012361.

acreditan experiencia en empleos del nivel profesional, éstas serán tenidas en cuenta siempre y cuando cumplan con la formalidad requerida en el Decreto 1083 de 2015, es decir, no solo que sea adquirida en actividades propias del ejercicio de la profesión y posterior a la terminación del pensum académico u obtención del título, sino que también indique el tiempo de vinculación, el tiempo de dedicación y las funciones que permitan establecer la similitud con las del empleo a proveer; lo anterior teniendo en cuenta el principio de favorabilidad⁴ que debe primar en esta clase de situaciones toda vez que en este caso las actividades han sido desarrolladas en jornada laboral independiente a la de la vinculación con la entidad.

Finalmente, en cuanto a la contabilización del termino de vinculación o desarrollo de actividades en aquellos casos que la certificación indique dedicación a la labor inferior a ocho (8) horas diarias, se aplicará la fórmula establecida en el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015 toda vez que sería claramente indicativo que la dedicación al empleo no es de tiempo completo, por lo que este término se establecería sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8), y su conversión a años, meses o días.

En los anteriores términos se atiende su solicitud.



BLANCA CLEMENCIA ROMERO ACEVEDO
Comisionada (E)

Revisó: Paula Tatiana Arenas González – Asesora Despacho
Salvador Mendoza Suarez – Gerente Convocatorias

Proyectó: Yazmin Adriana Támara Rubiano

⁴ Principio de favorabilidad: El artículo 53 de la Constitución Política y el 21 del Código Sustantivo de Trabajo señalan que el principio de favorabilidad en materia laboral consiste en el deber que tiene toda autoridad tanto judicial como administrativa de optar por la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho. Más allá de la duda ante dos normas, la jurisprudencia sostiene que este principio se aplica inclusive cuando una sola norma admite diversas interpretaciones. En la sentencia T-545 de 2004, al profundizar sobre los elementos del principio de favorabilidad, la Corte encontró ellos son: "i) la noción de duda ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones y, ii) la noción de interpretaciones concurrentes." Del primer elemento, esta Corporación ha indicado que la duda debe estar revestida de seriedad y objetividad, características que a su vez dependen de la razonabilidad, fundamentación y solidez jurídica de las interpretaciones. En cuanto al segundo elemento, señaló que además de lo anterior, "deben ser efectivamente concurrentes al caso bajo estudio, esto es, deben ser aplicables a los supuestos de hecho de las disposiciones normativas en juego y a las situaciones fácticas concretas." En suma, puede concluirse al respecto, que el operador jurídico ante estas situaciones, debe recurrir a la interpretación más beneficiosa para el trabajador, más aún cuando se trata de normas relativas a los requisitos para adquirir la pensión, pues su omisión configura una vía de hecho que afecta los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social del trabajador. (...)"