

Bogotá D. C., 22 de marzo de 2013

Of. 11130

RAD: 03-04-2013-12385

Doctor:

ALEJANDRO OSORIO CARMONA
Director de Personal
Gobernación de Antioquia
Calle 42 B 52- 106, Piso 2, Oficina 206
Medellín –Antioquia

***Asunto:** Consulta sobre alcance y definición del concepto de "aptitudes y habilidades", consagrado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, así como respecto a los instrumentos que puede utilizar la entidad para medir dicho factor. Radicado No. 12385 de 2013.*

Respetado doctor Osorio:

De la manera más atenta, le informo que con fundamento en lo dispuesto en el artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la consulta de la referencia ha sido remitida al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, teniendo en cuenta que en consideración de este Despacho dicha inquietud corresponde a un tema de la órbita de competencia de esa entidad, como quiera que a la misma le corresponde conceptuar sobre aspectos como la definición de términos propios del empleo público como son: la experiencia, los requisitos de estudio, las aptitudes y habilidades.

Debe tener en cuenta que si bien, la CNSC expidió la Circular 05 de 2012, en la que se emite instrucciones en materia de encargo, en especial sobre el procedimiento a seguir, dicha circular instructiva está concebida bajo los presupuestos jurídicos que el legislador adoptó para el otorgamiento de los encargos, a través de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, algunos de los cuales se refiere al cumplimiento de ciertos aspectos propios del ámbito del empleo público.

Ahora bien, en materia procedimental, debe advertirse que conforme a lo establecido en la Circular 05 de 2012, sólo si existen dos o más empleados de carrera, que ostentan derecho preferencial para el otorgamiento de encargo, se podrá realizar concurso, entre estos, sobre el aspecto de aptitudes y habilidades, lo cual sin embargo, no exime al servidor responsable de adelantar el procedimiento concerniente a la expedición del estudio de verificación.

Si existe un solo empleado que cumpla con todos los requisitos, no se puede realizar concurso respecto a dicho aspecto, sino que se debe comprobar y establecer dicha situación mediante concepto del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces y continuar el trámite respectivo. Si no existe ningún empleado de carrera que cumpla con los requisitos, así debe

quedar registrado en el estudio de verificación respectivo, en cuyo caso, luego de ser definitivo, se puede acudir a la figura de nombramiento en provisionalidad.

En todo caso, no puede entenderse que la posibilidad de adelantar concurso en el caso previsto en la Circular 05 de 2012, implique la realización de procesos similares o iguales a los procesos de selección adelantados para la provisión definitiva de empleos de carrera, lo cuales gozan de una naturaleza, un objeto y una regulación ampliamente distinta, de lo que se deriva, que en el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera, no puede establecerse etapas de reclutamiento, pruebas y/o lista de elegibles como ocurre en aquel, así como tampoco puede acudirse a figuras como la de declaratoria de desierto de los procesos de selección por mérito.

En los términos antes expuestos doy respuesta a su solicitud.

Cordialmente,


ANA ESPERANZA CASTRO JAIMES
Asesora de Despacho