



\* 2 0 2 5 6 0 0 0 1 0 8 8 2 1 \*

Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20256000108821  
Fecha: 18/02/2025 09:14:17 a.m.

Bogotá D.C.

Señores

**ANONIMO**

[unidadcorrespondencia@cncs.gov.co](mailto:unidadcorrespondencia@cncs.gov.co)

Carrera 16 № 96 - 64, Piso 7

**REF: EMPLEOS.** Requisitos para el ejercicio de un empleo publico  
– Permiso sindical **RAD. 20252060089692** del 05 de febrero del  
2025.

Respetado señor, reciba un cordial saludo de parte de función pública.

En atención a su escrito de la referencia, remitido a esta dirección en el cual eleva diferentes interrogantes relacionados con la verificación de los títulos académicos para el ejercicio del empleo público y los permisos sindicales, me permito manifestar lo siguiente:

En primer lugar, es pertinente revisar lo relacionado con la presentación de la tarjeta profesional para el ejercicio de un empleo, la Constitución Política establece:

*“ARTICULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.*

*Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.” (Subrayado nuestro)*

Al respecto, se tiene que la obligatoriedad de exigir a determinadas profesiones la tarjeta profesional, es un punto debidamente aclarado por la Corte Constitucional, que en la sentencia C-697 del 2000, concluyó respecto de los títulos de idoneidad profesional:

*“El artículo 26 de la Carta autoriza al legislador para exigir determinados títulos de idoneidad a quienes quieran desempeñar actividades que impliquen riesgo social y también, para establecer mecanismos de inspección y vigilancia con el fin de evitar que resulten lesionados derechos de terceras personas. Impone al legislador la tarea de garantizarle a todas las personas la libertad plena de escoger, en condiciones de igualdad, la profesión u oficio que pueda servir para realizar su modelo de vida o para garantizarles un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades”*

(...)

*“La exigencia de títulos de idoneidad y tarjetas profesionales, constituye una excepción al principio de libertad e igualdad en materia laboral y, por lo tanto, es necesario demostrar que la formación*

intelectual y técnica requerida es un medio idóneo y proporcional para proteger efectivamente el interés de los asociados”.

De esta manera, en el artículo 26 de la Constitución Política, se establece como deber del Estado el de regular las profesiones y oficios que impliquen repercusiones sociales con un riesgo colectivo para la sociedad, para lo cual, el legislador tendrá la potestad de exigir títulos de idoneidad y/o tarjetas profesionales con la finalidad de que se pueda demostrar la adecuada aptitud del aspirante, sin que ello conlleve necesariamente a vulnerar los derechos a la igualdad. Tal es el caso de profesiones como la ingeniería, el derecho, ciencias de la salud, etc.

Por lo anterior, es el legislador quien puede exigir la expedición de tarjetas profesionales para determinadas profesiones, lo que a su vez se constituye como un deber de exigencia por parte de las entidades públicas al momento de vincular a los empleados públicos.

En relación con el cumplimiento de los requisitos para desempeñar un empleo público la Constitución Política, indica:

*"ARTICULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente."*

De lo anterior es claro que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento.

Por otra parte, atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 20041, ha sido consistente al manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

En relación con el cumplimiento de los requisitos para acceder a un empleo público en una entidad que se rija por el sistema general de carrera, el Decreto 1083 de 2015 determina:

**"ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo.** Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.

3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión.”

Así las cosas, para ejercer un empleo público se deben cumplir con los requisitos exigidos en la norma, que, de manera general son los establecidos en el Decreto 1083 de 2015.

De otra parte, la Ley 1952 de 2019 establece:

**“ARTÍCULO 39. Prohibiciones.** A todo servidor público le está prohibido:

(...)

15. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.”

Dentro de las prohibiciones de los servidores públicos está la de nombrar o elegir para el desempeño de cargos públicos personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

Es importante tener en cuenta que, frente al particular, el Decreto 1083 de 2015 determina:

**“ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos.** Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. 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...”

De acuerdo con la norma transcrita, es deber de los jefes de la unidad de personal o quien haga sus veces el revisar y verificar que el aspirante a un cargo público cumple con el perfil y los requisitos para el ejercicio del empleo.

El permiso sindical en virtud del derecho de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, reconoce a los representantes sindicales, las garantías necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales se encuentran los permisos sindicales para los empleados del sector privado y del sector oficial.

Por su parte el Decreto 1072 de 2015<sup>1</sup>, establece:

---

<sup>1</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

**ARTÍCULO 2.2.2.5.3. Reconocimiento de los permisos sindicales.** *Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere presente capítulo, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, según do o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.*

*Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1 de este Decreto, en el marco de la Constitución Política Nacional, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales eleven las organizaciones sindicales de los servidores públicos.*

**PARÁGRAFO.** *Los permisos sindicales que se hayan concedido a los representantes sindicales de los servidores públicos continuarán vigentes, sin que ello impida que su otorgamiento pueda ser concertado con las respectivas entidades públicas.*

A su vez, el artículo 2.2.2.5.1 del mismo decreto establece que los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.

El Consejo de Estado, Sección Segunda, se pronunció sobre la inconveniencia del otorgamiento de permisos sindicales permanentes, en Sentencia del 17 de febrero 1994, Radicado 3840, Magistrado Ponente: Carlos Arturo Orjuela Góngora, de la cual transcribimos los apartes pertinentes:

*El otorgamiento de permisos-sindicales, -especialmente los transitorios o temporales -, no quebranta el principio constitucional según el cual no habrá en Colombia empleo que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. El directivo sindical tiene que cumplir, normal y habitualmente, las funciones propias del empleo oficial que desempeña; los permisos sindicales no lo liberan de esa obligación, aunque en ocasiones sólo deba atender su tarea de manera parcial, para poder ejercitar en forma cabal su calidad de líder o directivo sindical. Lo uno no es incompatible con lo otro*

(...)

*Otra cosa es que se pretendiera implantar esos permisos con el carácter de permanentes; especialmente, mientras no exista norma clara y expresa al respecto.*

(...)

*Naturalmente, esos permisos temporales o transitorios deben ajustarse al estricto cumplimiento de funciones o actividades sindicales, porque de lo contrario, se afectaría injustificadamente el servicio público. Por ello, es lo deseable que en el propio acto administrativo que los conceda se hagan constar específicamente aquéllas, a fin de evitar abusos y distorsiones que nada tengan que ver con la protección y amparo del derecho de asociación sindical.*

*Por otra parte, la Sala quiere decir que no se ajustan a la filosofía de esta figura – en el sector público-las prórrogas indefinidas o continuas que, sin soporte alguno, convierten esta clase de permisos en permanentes. (Negritas fuera del texto)*

El Departamento Administrativo de la Función Pública conjuntamente con el Ministerio de la Protección Social expedimos la Circular 0098 de fecha 26 de diciembre de 2007. En la cual, se indicaron los lineamientos a tener en cuenta para el otorgamiento de los permisos sindicales en el sector público. En el entendido que tanto el derecho de asociación como el ejercicio de la función pública tienen una connotación de rango constitucional. Pues el

primero protege el derecho de asociación sindical y el segundo los intereses de la colectividad. Es decir, **el permiso sindical debe ser concertado y razonado**, de tal manera que la organización sindical disponga del tiempo necesario para la realización de la correspondiente actividad sindical, sin que se afecte la debida prestación del servicio, así:

- 1. La entidad empleadora debe conceder permisos sindicales remunerados a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio del derecho de asociación sindical.*
- 2. Los permisos sindicales deberán ser solicitados por el representante legal o Secretario General de la organización sindical como mínimo con cinco días de anticipación, a efectos de que el empleador pueda autorizarlos sin que se afecte la debida prestación del servicio. La solicitud deberá contener la identificación de cada uno de los beneficiarios, la finalidad general del permiso y la duración del mismo.*
- 3. Los permisos sindicales serán otorgados mediante acto administrativo expedido por el nominador o por el funcionario que este delegue para tal efecto, así como las fechas de iniciación y culminación del permiso.*
- 4. Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos exigidos en el Decreto 2813 de 2000, se devolverá inmediatamente a la organización sindical indicando la información que debe ser complementada. Una vez realizados los ajustes solicitados, se procederá, a la mayor brevedad, a otorgar el correspondiente permiso.*
- 5. La única razón por la cual se puede negar o limitar el permiso sindical, es demostrando, mediante acto administrativo motivado que con la ausencia del servidor público se afectará el funcionamiento y servicios que debe prestar la entidad a la que pertenece, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia.*
- 6. Los nominadores deben concertar el otorgamiento de permisos sindicales con las organizaciones en aras de garantizar el ejercicio de la actividad sindical, teniendo en cuenta aspectos tales como número de afiliados, si la organización sindical es del orden nacional, departamental o subdirectiva, entre otros.*

Acorde con la normativa, esta Dirección Jurídica considera que, es deber de las entidades estatales definir los parámetros bajo los cuales se conceden los permisos sindicales a los servidores públicos, lo cual debe ser concertado y razonado a fin de que la organización sindical atienda sus labores sindicales, sin que este afecte la debida prestación del servicio.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CJM

**CARLOS JAVIER MUÑOZ SÁNCHEZ**  
Director Jurídico (E)

Proyectó: Daniel Herrera Figueroa  
Revisó y aprobó: Carlos Javier Muñoz Sánchez  
11602.8.4