



REPÚBLICA DE COLOMBIA



ACUERDO No 50
27 de mayo del 2024



*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC,

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, modificada y adicionada por la Ley 1960 de 2019, en los artículos 2.2.6.1, 2.2.6.3 y 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015, los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020, en el numeral 21 del artículo 3 y numeral 5 del artículo 14 Acuerdo No. 75 de 2023,

CONSIDERANDO:

Mediante el **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, la Comisión Nacional del Servicio Civil convocó y estableció las reglas del proceso de Selección para proveer definitivamente ocho (8) empleos con nueve (9) vacantes definitivas de la planta de personal del Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA**, identificado como “Proceso de Selección No. **1406** de 2020 - Contralorías Territoriales”

Con la expedición del Decreto 409 de 2020¹, la CNSC promovió ante el Consejo de Estado - Sala de Servicio Civil y Consulta, conflicto positivo de competencia a fin de determinar en aplicación del régimen transición previsto en el artículo 49 de la referida disposición².

Que, con posterioridad a la expedición del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA**, actualizó la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, razón por la cual, la CNSC expidió el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, quedando consignado un total de ocho (8) empleos, con nueve (9) vacantes.

Que, con base en lo anterior, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 25 de marzo de 2021, aprobó modificar el artículo 8º del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, producto de la modificación del reporte de empleos.

Que el 6 de septiembre de 2022, la Sala de Servicio Civil y Consulta del Consejo de Estado emitió la decisión sobre el conflicto de competencia, determinando que la CNSC era el órgano competente para continuar con la ejecución del Proceso de Selección No. 1406 de 2020 - Contralorías Territoriales.

La CNSC en cumplimiento del mandato constitucional, actuando en consonancia con la decisión proferida por la Sala de Servicio Civil y Consulta del Consejo de Estado adelantó mesas de trabajo con las diferentes Contralorías Territoriales, a efectos de identificar la Oferta Pública de Empleos de Carrera de los procesos de selección, al tiempo que se llevó a cabo la revisión de Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales, validación del estado de cargue de los empleos de carrera en condición de vacancia definitiva en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO 4.0 y la identificación del recaudo necesario para cubrir los costos del proceso de selección.

El 23 de agosto de 2023, se notificó a la CNSC de la radicación en la Secretaría - Sala de Consulta Servicio Civil Consejo Estado de un: **“PRESUNTO CONFLICTO DE COMPETENCIA ADMINISTRATIVA**

¹ Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.

² Las convocatorias públicas o procesos de selección para proveer cargos de carrera de las contralorías territoriales que se encuentren en curso o en fase de planeación o ya convocados y que esté adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil, al momento de expedición del presente Decreto ley, continuarán rigiéndose hasta su culminación por las disposiciones legales y reglamentarias de carrera administrativa vigentes en la fase de planeación o al momento de la adopción del acto de la convocatoria. En todo caso deberá garantizarse el concurso de ascenso.

*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

SUSCITADO ENTRE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) Y LA COMISIÓN ESPECIAL DE CARRERA DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES (CECCT), CON EL FIN DE DETERMINAR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA ADELANTAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA VACANTES QUE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO (CMV) TIENE ACTUALMENTE”, con consecutivo No. 11001-03-06-000-2023-00465-00. La citada actuación, sometió a consideración el régimen de transición previsto en el artículo 49 del Decreto 409 de 2020, frente a la competencia de la CNSC y la oferta pública de empleos de carrera objeto del proceso de selección.

El citado conflicto de competencia fue resuelto el 1 de noviembre de 2023, decisión comunicada a la Comisión Nacional el día 20 del mismo mes y año, absteniéndose de emitir un pronunciamiento, al resaltar que ya se encontraba decantado el conflicto positivo donde se reconoció la competencia de la CNSC para continuar con el desarrollo de los procesos de selección para las Contralorías Territoriales, precisando, lo siguiente:

“(...) la CNSC no tendría competencia para conocer de aquellas convocatorias públicas o concursos de los empleados de carrera de las contralorías territoriales, que no se encuentren en curso o en fase de planeación, convocados después del 16 de marzo de 2020, fecha de publicación del Decreto Ley 409 de 2020. (...)”

Así entonces, las vacantes definitivas surgidas en la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** hasta el 16 de marzo de 2020, deben ser reportadas a la CNSC, tal como lo dispone el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, que determina:

*“Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, **deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil**, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.” (Negrita fuera de texto).*

Definida la competencia de la CNSC para culminar el Proceso de Selección de las Contralorías Territoriales cuya etapa de planeación inició con anterioridad a la expedición y entrada en vigor del Decreto 409 de 2020, la CNSC junto con la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** identificaron los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva surgidos con anterioridad al 16 de marzo de 2020, que harían parte del concurso de méritos.

El parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, dispone como un deber de las Entidades Públicas, el de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *“(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo”.*

El artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)”,* precisando que el 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”.*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

En relación con el deber de *“planeación conjunta y armónica del concurso de méritos”,* la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

“(…) Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada. Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley” <sic> (Subrayado fuera de texto)

Ahora, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que:

“4. Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso (...)”

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 establece “(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”.*

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió no realizar la prueba de Valoración de Antecedentes para los precitados empleos, haciendo extensiva esta decisión, en sesiones del 25 de junio y 24 de diciembre de 2020 y 27 de abril de 2021, a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren experiencia en su requisito mínimo, ofertados en otros procesos de selección.

En aplicación de la citada norma, el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, impartió la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, para que, en coordinación con la CNSC, identificara los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren Experiencia Profesional o que permiten la aplicación de equivalencias, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos.

En el mismo sentido, el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, *“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”*, resalta el deber de promocionar a los jóvenes entre 18 y 28 años, que no cuentan con experiencia laboral, las vacantes a las que puedan acceder mediante concursos de méritos.

Igualmente, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 16 de abril de 2020, aprobó la aplicación de una Prueba de Ejecución para los empleos denominados Conductor o Conductor Mecánico, en lugar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, aprobación que se ve reflejada en el Acta No. 032 de la misma fecha.

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA - Proceso de Selección No. 1406 de 2020 – Contralorías Territoriales”

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que:

“(…) A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursan para el mismo empleo en que fueron vinculados (…)”

De otra parte, el artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena *“(…) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”,* precisando en sus artículos 3, 6 y 7:

“Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

(…)

Artículo 6°. Certificación. El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la Entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

Artículo 7°. Reglamentación. El Gobierno nacional en un término de tres meses reglamentará las disposiciones a fin de dar cumplimiento a la presente ley.”

Aunado a lo anterior, el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, adicionado por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021 y por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, establece:

“ARTÍCULO 2. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integra/ del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias (sic), a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias (sic), contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET 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.

(…)

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.

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

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 (Subrayado fuera de texto).
(...)

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 de texto).

Mediante el artículo 4 de la Ley 2119 de 2021, fue adicionado un párrafo al artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, en los siguientes términos:

“Párrafo. Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento.”

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, por el cual se reglamenta el artículo 2 de la ley 2039 de la ley 2020, adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 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, así:

“ARTÍCULO 1. Adicionar el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, el cual quedará así:(...)

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 (...). Las Entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

Parágrafo 3. De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

Parágrafo 4. De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.

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

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.

Parágrafo 1. El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.

Parágrafo 2. El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

Parágrafo 3. El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).

Parágrafo 4. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral”. (Subrayado fuera de texto).

Mediante el Acuerdo No. 19 del 16 de mayo de 2024 la CNSC “(...) *reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera Administrativa y Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, en lo que les aplique*”.

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** en adelante ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la ENTIDAD registró en SIMO la correspondiente OPEC para este Proceso de Selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de Unidad de Personal o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus condiciones de uso, y certificando “(...) *que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente*”.

Adicionalmente, los referidos funcionarios, al certificar la aludida OPEC, asumieron que: “(...) *las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (...), por lo que se exime a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)*”.

Así mismo, para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, dichos servidores públicos, mediante comunicación remitida a la CNSC el día 16 de abril de 2024, certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esa modalidad, el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 y en los términos señalados en la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021.

Respecto de la aplicación del Decreto 2365 de 2019, para el presente Proceso de Selección la Entidad no reportó empleos sin requisito mínimo de Experiencia.

Con relación a la aplicación del artículo 2 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, la ENTIDAD certificó mediante comunicación remitida a la CNSC de fecha 24 de abril de 2024 que no cuenta con servidores públicos provisionales activos de los niveles Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 785 de 2005, que desde entonces no hayan cambiado de empleo.

*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

Las anteriores modificaciones, resultan procedentes, toda vez que la etapa de inscripciones para este Proceso de Selección aún no ha iniciado, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo que ha transcurrido desde el inicio de la planeación del proceso de selección a la fecha, por lo que deviene necesario actualizar las reglas del Proceso de selección conforme los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC definitiva, atendiendo al movimiento natural de la planta de personal de la entidad, dada su naturaleza dinámica.

Que el artículo 14° del Acuerdo CNSC No. 75 de 2023³, asignó a los Despachos, entre otras, la función de: *“Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena”*, razón por la que este Despacho es competente para emitir el presente acto administrativo.

La Sala Plena de la CNSC, conforme a lo establecido en el numeral 21 del artículo 3° del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 21 de mayo de 2024 aprobó modificar los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 1 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

***“ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA.** Convocar en las modalidades de Proceso de Selección de Ascenso (Cuando aplique) y Abierto, para la provisión definitiva de **ocho (8) empleos con nueve (9) vacantes** a que hace referencia el presente Acuerdo, surgidas antes del 16 de marzo de 2020 en el Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA**, que se identifica como "Proceso de Selección No. 1406 de 2020 – Contralorías Territoriales".*

***PARÁGRAFO 1:** Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las Especificaciones Técnicas de cada una de las etapas del Proceso de Selección que se convoca.*

Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este Proceso de Selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo, como a la CNSC, a la Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

***PARÁGRAFO 2:** El Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, es la herramienta informática que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- ha desarrollado y dispuesto para todos los efectos relacionados con las convocatorias a concurso de méritos que se adelantan por esta Entidad, y que en adelante se mencionará como SIMO.”*

ARTÍCULO 2. Modificar el artículo 3 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

***“ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:*

- 1. Convocatoria y divulgación.*
- 2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.*
 - 2.1 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).*

³ Por el cual se establece la estructura y se determinan las funciones de las dependencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se adopta su reglamento de organización y funcionamiento

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

- 2.2 Identificación y declaratoria de desierto del Proceso de Selección de vacantes sin inscritos de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).
- 2.3 Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad ABIERTO, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).
- 2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
- 3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de todos los participantes inscritos al proceso de selección en las modalidades de abierto y de ascenso. (Cuando aplique).
- 4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en la etapa de VRM de este proceso de selección.
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Pruebas de Ejecución para los empleos de Conductor y/o Conductor mecánico. (Cuando aplique).
 - 4.4 Valoración de Antecedentes. (Cuando aplique).
- 5. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.”

ARTÍCULO 3. Modificar el artículo 4 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA.** Las situaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Periodo de Prueba son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas sobre la normatividad vigente sobre la materia, por ello, el (la) jefe de la Unidad de Personal debe verificar el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del empleo antes de efectuar el nombramiento.”

ARTÍCULO 4. Modificar el artículo 5 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** El Proceso de Selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, Decreto Ley 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y sus modificaciones, la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 409 de 2020, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113 y 2119 de 2021, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, el artículo 11 de la Ley 2221 de 2022, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - MEFCL vigente de la ENTIDAD, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en el Acuerdo de Convocatoria, su Anexo y sus modificatorios, y por las demás normas concordantes, Criterios y Lineamientos definidos por la CNSC vigentes sobre la materia.

PARÁGRAFO 1. Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también reglamentada por la Ley 2043 de 2020, para efectos de la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes de este proceso de selección, se van a aplicar, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del Derecho.

PARÁGRAFO 2. En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 y la Ley 2043 de 2020, se aplicarán los lineamientos definidos para el efecto en el criterio unificado “Verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa” sus complementaciones y modificaciones.”

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

ARTÍCULO 5. Modificar el artículo 7 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

7.1 Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso (Cuando aplique)

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.
4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la Entidad que oferta el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el Proceso de Selección.
5. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este Proceso de Selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente “Ascenso” en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, transcritos en la correspondiente OPEC, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la Entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección.
8. No estar inscrito para un empleo en la modalidad de concurso Abierto.
9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
10. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.2 Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Abierto:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este Proceso de Selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso (Cuando aplique).
6. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente Proceso de Selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.3 Son causales de exclusión de este Proceso de Selección:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No ser ciudadano(a) colombiano(a) o ser menor de edad.

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

3. No presentar en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas previstas para este Proceso de Selección.
4. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MEFCL vigente de la Entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este Proceso de Selección.
6. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este Proceso de Selección.
7. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este Proceso de Selección.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este Proceso de Selección.
9. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este Proceso de Selección.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este Proceso de Selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este Proceso de Selección.
12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el Acuerdo de Convocatoria, su Anexo y sus modificatorios como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este Proceso de Selección.
13. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la Entidad que oferta en esta modalidad el empleo de su interés, o no mantener esta condición durante todo el Proceso de Selección, o inscribirse en un empleo que no represente “Ascenso” en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este Proceso de Selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

PARÁGRAFO 2. En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz. Las anomalías inconsistencias y/o falsedades en la información, documentación y/o en las pruebas, o intento de fraude, podrá conllevar a las sanciones legales y/o reglamentarias a que haya lugar, y/o a la exclusión del proceso de selección en el estado en que éste se encuentre.

PARÁGRAFO 3. Cuando un aspirante inscrito en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso (Cuando aplique) pierda los derechos de carrera administrativa en la ENTIDAD, el Representante Legal y/o el(la) jefe de la Unidad de Personal de la misma, debe informar a la CNSC inmediatamente dicha situación para que el aspirante sea excluido del presente proceso de selección.

Igualmente corresponde al Representante Legal de la entidad o quien haga sus veces, previo a realizar los nombramientos en período de prueba de los elegibles, verificar una vez expedidas las listas dentro del proceso de ascenso que el servidor permanezca vinculado en la planta de personal de la entidad.

PARÁGRAFO 4. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 o cualquier otra enfermedad de alto riesgo para la salud se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas previstas

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

para este Proceso de Selección, los aspirantes citados a las mismas, deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para tal fin. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se le permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las pruebas, y no habrá lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este Proceso de Selección. Igual condición aplica para la diligencia del “Acceso a Pruebas”, a quienes en su momento lo soliciten, en los términos del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 5. Los aspirantes varones que queden en Lista de Elegibles y sean nombrados en estricto orden de mérito en los empleos vacantes objeto del presente proceso de selección, deberán acreditar su situación militar de conformidad con la normatividad vigente y cuando así corresponda de acuerdo con la Ley.”

ARTÍCULO 6. Modificar el artículo 8 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 8. EMPLEOS CONVOCADOS. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

TABLA No. 1
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	7	8
Técnico	0	0
Asistencial	1	1
TOTAL	8	9

TABLA No.2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO (CUANDO APLIQUE).

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	1	1
Técnico	0	0
Asistencial	1	1
TOTAL	2	2

TABLA No.3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	6	7
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
TOTAL	6	7

TABLA No.4
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	0	0
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
TOTAL	0	0

TABLA No.5
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO DE EMPLEOS CONDUCTOR Y/O CONDUCTOR MECÁNICO

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA - Proceso de Selección No. 1406 de 2020 – Contralorías Territoriales**”

EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR MECÁNICONIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asistencial	0	0
TOTAL	0	0

PARÁGRAFO 1. La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo.

Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información.

En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la ENTIDAD y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad del Representante Legal de la ENTIDAD informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este Proceso de Selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

Iniciada la Etapa de Inscripciones y durante la vigencia de las Listas de Elegibles, el Representante Legal o cualquier otra persona de la ENTIDAD no pueden modificar la información registrada en SIMO para este Proceso de Selección.

PARÁGRAFO 3. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Inscripciones para la modalidad de Ascenso (**Cuando aplique**) o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en los numerales 5 y 6 del artículo 14 del Acuerdo CNSC No. 75 de 2023 o en la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 4. En los casos en que la OPEC registrada en SIMO por la ENTIDAD señale para algún empleo, vacantes con diferentes ubicaciones geográficas o sedes, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la ENTIDAD las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo ni, por consiguiente, en las inscripciones de los aspirantes, quienes se inscriben a un empleo no a sus vacantes ni a sus ubicaciones geográficas o sedes, pues la ENTIDAD cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.

PARÁGRAFO 5. Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad, con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA - Proceso de Selección No. 1406 de 2020 – Contralorías Territoriales**”

registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO. Asimismo, la entidad deberá publicar su MEFCL vigente, en su sitio web.

Es responsabilidad del aspirante consultar las disciplinas específicas que se lleguen a disgregar en la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC de los núcleos básicos de conocimiento plasmados en el MEFCL, de conformidad con la clasificación contenida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior — SNIES, el empleo para el que concursa y las necesidades del servicio o de la entidad, en virtud de lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 2.2.3.5 del Decreto 1083 de 2015. Situación que en todo caso no se trata de una diferencia entre el MEFCL y la OPEC.

PARÁGRAFO 6. El número de empleos y/o vacantes convocadas para concurso Abierto puede aumentar dependiendo de la declaratoria de desierto del Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso para empleos o vacantes. (Cuando aplique).”

ARTÍCULO 7. Modificar el artículo 9 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección, en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1. En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso (Cuando aplique) y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección y del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.”

ARTÍCULO 8. Modificar el artículo 10 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la Convocatoria inicial.

Iniciada la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

PARÁGRAFO 2. Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.”

ARTÍCULO 9. Modificar el artículo 12 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la Etapa de Inscripciones para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso (Cuando aplique) y Abierto. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. Si antes de finalizar el plazo de adquisición de derechos de participación e inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC ampliará dicho plazo, caso en el cual, se publicará el aviso informativo y divulgará con oportunidad a los interesados, en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.”

ARTÍCULO 10. Modificar el artículo 13 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este Proceso de Selección en las modalidades Ascenso (Cuando aplique) y Abierto, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la Etapa de Inscripciones, conforme al último “Reporte de inscripción” generado por el sistema.

Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del Proceso de Selección.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos se realiza a todos los aspirantes inscritos, de acuerdo con los estudios y experiencia exigidos para el empleo que hayan seleccionado y que estén señalados en el MEFCL y en la OPEC de la ENTIDAD, con el fin de establecer si son o no admitidos para continuar en el concurso de méritos.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al Proceso de Selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

De acuerdo con la normatividad vigente, en la modalidad de Proceso de Selección de Ascenso (Cuando aplique), la entidad debe certificar antes de la publicación de la OPEC, el cumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

PARÁGRAFO. El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos vinculados a través de nombramiento provisional y que se encuentran en servicio activo, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 785 del 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente Proceso de Selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este Proceso de Selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los eventuales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA - Proceso de Selección No. 1406 de 2020 – Contralorías Territoriales**”

con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este Proceso de Selección. (Cuando aplique)”

ARTÍCULO 11. Modificar el artículo 16 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 16. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este Proceso de Selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, “(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este Proceso de Selección se van a aplicar Pruebas Escritas para evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales; pruebas de ejecución – conducción (si aplica) y la Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 6
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE NO EXIGEN EXPERIENCIA⁴ (CUANDO APLIQUE)

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
TOTAL		100%	

*Con excepción de los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos)

TABLA No. 7
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO PARA EL EMPLEOS CON DENOMINACIÓN CONDUCTOR O CONDUCTOR MECÁNICO (CUANDO APLIQUE)

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45%	N/A
TOTAL		100%	

⁴ De acuerdo con el Criterio aprobado en Sala Plena de la CNSC llevada a cabo el día 31 de marzo de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA - Proceso de Selección No. 1406 de 2020 – Contralorías Territoriales**”

**U otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos*

TABLA No. 8
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO (CUANDO APLIQUE) Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE EXIGEN EXPERIENCIA

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	10%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	30%	N/A
TOTAL		100%	

ARTÍCULO 12. Modificar el artículo 17 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN. Las Pruebas escritas corresponden a las pruebas sobre competencias funcionales y comportamentales. Las pruebas de ejecución, son las pruebas en habilidades de conducción.

Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fechas(s) y horas(s) de presentación de las Pruebas Escritas de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este Proceso de Selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de mérito. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este Proceso de Selección.”

ARTÍCULO 13. Modificar el artículo 18 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN. La información sobre la publicación de los resultados de las Pruebas Escritas y de ejecución y las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.”

ARTÍCULO 14. Modificar el artículo 19 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Solamente se va a aplicar a los aspirantes admitidos a los empleos especificados en el artículo 16 del presente Acuerdo que hayan superado la Prueba Eliminatoria, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 1. No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieran experiencia, ni para los empleos del nivel asistencial ofertados en el presente Proceso de Selección correspondientes al cargo de conductor y/o conductor mecánico.

*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

PARÁGRAFO 2. *Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscriban a los mismos empleos de los niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 785 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la Prueba de Valoración de Antecedentes va a partir de los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección reportados a la OPEC, o en la Ley en caso de aplicar. (Cuando aplique)”*

ARTÍCULO 15. Modificar el artículo 21 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 21. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. *Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación y/u otras irregularidades, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.*

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de las Pruebas Escritas y/o de la Prueba de Ejecución y a la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión de este proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.”

ARTÍCULO 16. Modificar el artículo 22 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. *En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC en cualquier etapa del proceso, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.”*

ARTÍCULO 17. Modificar el artículo 24 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. *De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados.*

PARÁGRAFO 1. *En el presente Proceso de Selección, los elegibles para los empleos ofertados en la Modalidad de Ascenso (cuando aplique) tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en esta modalidad.*

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

PARÁGRAFO 2. El concepto de Lista General de Elegibles para empleo equivalente, del que trata el Acuerdo CNSC No.19 del 16 de mayo de 2024 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

PARÁGRAFO 3: Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo CNSC No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 236 de 2020 de la misma anualidad o del que lo modifique o sustituya.

En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la ENTIDAD programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante para los empleos ofertados con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, de conformidad con las disposiciones establecidas para estos fines en el Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-0236 de la misma anualidad, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.”

ARTÍCULO 18. Modificar el artículo 25 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 25. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva Lista de Elegibles, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, la ENTIDAD deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien ostente derechos en carrera administrativa, en cualquier entidad cuyo sistema de carrera sea administrado y vigilado por la CNSC
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, o la norma que lo aclare, modifique o sustituya
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el numeral 3 del artículo 2 la Ley 403 de 1997, o la norma que lo aclare, modifique o sustituya
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las casas de justicia o en los centros de conciliación públicos o como asesores de los conciliadores en equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010, o la norma que lo aclare, modifique o sustituya.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de competencias funcionales.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.
8. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia.

En caso de existir norma especial que regule esta materia, se dará su aplicación preferente para surtir el trámite de desempate entre elegibles.

PARÁGRAFO. Del proceso de desempate que la entidad adelante deberá levantar un acta, dejando la evidencia documental que soporte dicho trámite.”

ARTÍCULO 19. Modificar el artículo 26 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”

“ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Las listas de elegibles producto de los procesos de selección que adelanta la CNSC, se publicarán en la página web de la CNSC, en la página web de la entidad para la cual se realizó el concurso de méritos y en el Banco Nacional de Listas de Elegibles, Módulo BNLE del Portal SIMO 4.0.”

ARTÍCULO 20. Modificar el artículo 27 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 27. SOLICITUDES DE EXCLUSIÓN DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente Proceso de Selección, podrá solicitar a la CNSC, **exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada**, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, o por órgano diferente a la Comisión de Personal no serán tramitadas. (Subrayas fuera de texto original)

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, sí así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será archivada la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de Lista de Elegibles, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.”

ARTÍCULO 21. Modificar el artículo 28 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. La CNSC, de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo debidamente motivado, excluirá de las Listas de Elegibles a los participantes en este proceso de selección, cuando compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

Estas listas también podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio, a petición de parte o como producto de las solicitudes de corrección de resultados o datos y reclamaciones presentadas y resueltas, adicionándolas con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, casos para los cuales se expedirá el respectivo acto administrativo modificadorio. También podrá ser modificada por la misma autoridad, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005.

Iniciada la actuación administrativa correspondiente, que se tramitará y decidirá en los términos del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo que este no contemple se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA, se comunicará por correo electrónico y/o en el enlace SIMO al (os) interesado(s) para que intervenga(n) en la misma.

Los actos administrativos por medio de los cuales se resuelvan las actuaciones de las que tratan los artículos 15 y 16 del Decreto Ley 760 de 2005, serán comunicados y/o notificados, según corresponda a través SIMO y/o mediante correo electrónico.”

*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del **Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, modificado por el **Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021**, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

ARTÍCULO 22. Modificar el artículo 29 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

***“ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** La firmeza de la Lista de elegibles se configura cuando el acto administrativo que la contiene goza de plenos efectos jurídicos para quienes la conforman, por lo que esta puede ser completa o individual, y una vez producida la firmeza, la entidad para la cual se adelantó el concurso deberá proceder con el nombramiento y posesión en periodo de prueba de los elegibles en posición meritoria.*

Se considera firmeza completa cuando la lista de elegibles tiene plenos efectos jurídicos respecto de todas las posiciones que la integran, y firmeza individual, cuando tiene efectos jurídicos particulares en relación a aquellos elegibles sobre los cuales la CNSC no recibió solicitud de exclusión o habiéndose recibido, la misma fue resuelta.

Los elegibles cuya posición en la lista adquiera firmeza individual, tienen derecho a ser nombrados en periodo de prueba en las vacantes convocadas, siempre que ocupen una posición meritoria.

Tratándose de concursos de ascenso (cuando aplique), los elegibles solo tendrán derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas para el respectivo empleo bajo esta modalidad de concurso y no de las vacantes ofertadas en concurso abierto.

***PARÁGRAFO 1.** En firme las posiciones meritorias, el jefe de talento humano o quien haga sus veces en la entidad para la cual se conformó la lista de elegibles, deberá efectuar los trámites administrativos correspondientes para el nombramiento en periodo de prueba según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que lo modifiquen o sustituyan según el caso. Lo anterior, una vez se realice el envío de las Listas de Elegibles de que trata el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015.*

***PARÁGRAFO 2.** Para el caso de los empleos que cuenten con vacantes con diferentes ubicaciones geográficas, en los que sea necesario realizar audiencia de escogencia de vacante, se entenderá enviada la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC a la entidad para que proceda con el nombramiento, una vez culmine la respectiva audiencia pública de selección de vacante por empleo y se le remita el resultado de la misma con la selección realizada por los elegibles, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la referida audiencia.*

Así las cosas, el término contemplado para realizar el nombramiento en periodo de prueba deberá empezar a contabilizarse a partir del día hábil siguiente al envío de la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC, conforme a los parámetros señalados anteriormente, junto con el resultado de la respectiva audiencia pública de escogencia de vacante.”

ARTÍCULO 23. Modificar el artículo 30 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

***“ARTÍCULO 30. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una Lista de Elegibles en firme, como consecuencia de situaciones tales como, no aceptar el nombramiento, no tomar posesión dentro de los términos legales, ser excluidos de la Lista de Elegibles con fundamento en lo señalado en el presente Acuerdo.*

La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta”.

ARTÍCULO 24. Modificar el artículo 31 del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, el cual quedará así:

*“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del Acuerdo CNSC No. 0215 del 12 de marzo de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0087 del 6 de abril de 2021, a través del cual se establecieron las reglas del Proceso de Selección por Mérito, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA** - Proceso de Selección No. **1406** de 2020 – Contralorías Territoriales”*

“ARTÍCULO 31. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La vigencia de la lista de elegibles es el período durante el cual ésta tiene plenos efectos jurídicos para ser utilizada, término que dependerá del Sistema de Carrera para el que fue conformada; esto es, Sistema General de Carrera Administrativa o Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal. Tratándose del Sistema General de Carrera, la lista de elegibles tendrá vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en la que todas las posiciones que la componen adquieran firmeza.

Durante la vigencia de la lista de elegibles se realizará su uso para la provisión de las vacantes para las cuales fue conformada, conforme a las directrices, instrucciones y lineamientos impartidos por la CNSC, atendiendo a la normativa aplicable según el Sistema de Carrera que se trate.

Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad que le asiste a las entidades de actualizar la OPEC del concurso, previo al inicio de la etapa de inscripciones.

PARÁGRAFO: Para la correcta aplicación de lo dispuesto en este acuerdo, se debe entender que la vigencia de una lista de elegibles se contará a partir de la fecha en la que la totalidad de las posiciones que la conforman adquieren firmeza y hasta por el término de dos (2) años, o el que indiquen las normas aplicables según el Sistema de Carrera Administrativa que se trate.”

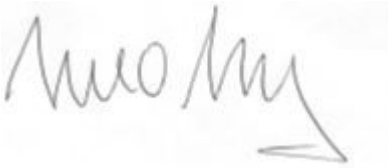
ARTÍCULO 25.- La modificación dispuesta en el presente Acuerdo no afecta en su contenido los demás artículos del **Acuerdo No. 0215 del 12 de marzo de 2020**, los cuales quedarán incólumes.

ARTÍCULO 26.- PUBLICAR este acto administrativo en la web de la CNSC, www.cnsc.gov.co.

ARTÍCULO 27.- VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la web de la CNSC, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 27 de mayo del 2024



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DESPACHO DE COMISIONADO MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Elaboró: Alejandro Castiblanco Pava – Contratista Despacho Mauricio Liévano Bernal
Revisó: Nathalia Rocío Villalba Forero / Yeberlin Cardozo Gómez– Contratistas Despacho Mauricio Liévano Bernal
Aprobó: Irma Ruíz Martínez – Asesora Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Miguel Fernando Ardila Leal – Asesor Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal