



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RESOLUCIÓN No 17920 11 de noviembre del 2022



“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

En ejercicio de las facultades conferidas en los artículos 125 y 130 de la Constitución Política, los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005¹, la Ley 1437 de 2011², el Decreto 1083 de 2015³, el Acuerdo No. CNSC - 2073 del 9 de septiembre de 2021⁴ y,

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES.

La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó el **Proceso de Selección No. 1044 de 2019** en la modalidad de concurso abierto para proveer por mérito, las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa pertenecientes a la planta de personal de la **Alcaldía de Arauca**, proceso que integró la Convocatoria Territorial 2019, y para tal efecto se expidió el Acuerdo No. 20191000002086 del 08 de marzo de 2019, modificado mediante el Acuerdo No. 20191000006686 del 16 de julio del 2019.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45⁵ del Acuerdo No. 20191000002086 del 08 de marzo de 2019, y con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, la CNSC conformó y adoptó, en estricto orden de mérito, la lista de elegibles para proveer la vacante definitiva del empleo de carrera administrativa ofertado por la **Alcaldía de Arauca**, identificado con el código OPEC 84273, la cual fue publicada el 18 de noviembre de 2021 en el sitio web de la CNSC, a través del siguiente enlace del Banco Nacional de Listas de Elegibles -BNLE-: <https://bnle.cnsc.gov.col/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>.

En este sentido, el día **09 de noviembre de 2021**, se expidió la **Resolución No. 4353**, *“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 219, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 84273, PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - ALCALDÍA DE ARAUCA, del Sistema General de Carrera Administrativa”*, integrada, entre otros, por la señora SHIRLEY MARCELA REYES LÓPEZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.090.482.908, quien ocupó la **posición No. 1**.

Una vez conformada y publicada la lista de elegibles, y estando en la oportunidad para ello, la **Alcaldía de Arauca**, en uso de la facultad concedida en el artículo 14° del Decreto Ley 760 de 2005, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, solicitó la exclusión de la elegible mencionada.

Teniendo en consideración la solicitud y habiéndola encontrada ajustada a lo dispuesto en el artículo 14° del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC expidió el **Auto No. 345 del 08 de abril de 2022**, por medio del cual inició Actuación Administrativa tendiente a determinar si procedía o no la exclusión de la elegible mencionada, de la lista conformada para el empleo identificado con la **OPEC No. 84273**, ofertado en el **Proceso de Selección No. 1044 de 2019 objeto de la Convocatoria Territorial 2019**.

El mencionado Acto Administrativo⁶ fue comunicado a la elegible el ocho (08) de abril del presente año a través de SIMO, otorgándole un término de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente al envío de la comunicación, esto es, entre el dieciocho (18) de abril y hasta el veintinueve (29) de abril de 2022⁷, para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción, término dentro del cual la señora SHIRLEY MARCELA REYES LOPEZ, presentó escrito para ser tenido en cuenta dentro de la actuación administrativa.

Con sustento en el análisis efectuado a los documentos aportados por la concursante en la etapa de inscripciones y lo señalado por la Comisión de Personal y la concursante en su intervención en la Actuación Administrativa, la CNSC profirió la **Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022** *“Por la cual se decide la Solicitud de Exclusión de Lista de*

¹ Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones

² Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

⁴ Modificado mediante Acuerdo No. 352 de 19 de agosto de 2022

⁵ **Artículo 45. CONFORMACIÓN DE LISTA DE ELEGIBLES.** La Universidad o Institución de Educación Superior que la CNSC contrate para el efecto, consolidará los resultados publicados debidamente ponderados por el valor de cada prueba dentro del total del proceso y la CNSC mediante acto administrativo conformará las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos objeto de la presente Convocatoria, con base en la información que le ha sido suministrada, y en estricto orden de mérito.

⁶ Acto Administrativo publicado en el sitio Web de la CNSC el día doce (12) de abril de 2022

⁷ Teniendo en cuenta que los días 11,12 y 13 de abril fueron suspendidos los términos en las actuaciones administrativas por parte de la CNSC, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 4176 del 30 de marzo de 2022.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

Elegibles, presentada por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca (Arauca), respecto de una (01) elegible, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 - Convocatoria Territorial 2019”, en la cual, resolvió lo siguiente:

*“(…) **ARTÍCULO PRIMERO. - No Excluir de la Lista de Elegibles conformada a través de la Resolución No. 4353 del 09 de noviembre de 2021, ni del Proceso de Selección No. 1044, adelantado en el marco de la Convocatoria Territorial 2019, a la elegible que se relaciona a continuación:***

POSICIÓN EN LA LISTA	No. Identificación	Nombres
1	1090482908	Shirley Marcela Reyes López

(…)

La anterior decisión se notificó mediante el aplicativo SIMO a la elegible, el día 30 de agosto de 2022, quien contaba con el término de diez (10) días hábiles para interponer Recurso de Reposición, es decir, desde el 31 de agosto al 13 de septiembre de 2022.

Así mismo, a través de la Secretaría General de la CNSC, se comunicó el referido acto administrativo a la Presidente de la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, el día 31 de agosto de 2022, contando tal organismo colegiado con el término de diez (10) días hábiles para interponer Recurso de Reposición, es decir, desde el 01 de septiembre al 14 de septiembre de 2022.

El señor Ernesto Prieto García, en calidad de Presidente de la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, interpuso Recurso de Reposición a través de la Ventanilla Única, mediante radicado CNSC No. 2022RE194396 del 14 de septiembre de 2022.

En fecha 22 de septiembre de 2022, mediante correo electrónico, se remitió el Acta No. 005 de 2022, en la cual se evidencia que la Comisión de Personal en sesión del 07 de septiembre de la presente anualidad, decidió por unanimidad interponer el Recurso de Reposición frente a la decisión adoptada por la CNSC, a través de la Resolución No. 11851 del 26 de agosto de 2022.

En este sentido se pudo evidenciar que el escrito contentivo del Recurso de Reposición, cumple con los requisitos de forma y oportunidad establecidos en los numerales 1, 2 y 4 del artículo 77 de la Ley 1437 de 2011, por lo que este Despacho procederá a resolver de fondo.

2. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REPOSICIÓN.

Analizado el escrito contentivo del Recurso de Reposición, puede colegirse que éste encuentra sustento, principalmente, en las siguientes afirmaciones:

“(…)

Frente a la decisión de No Excluir de la Lista de Elegibles conformada a través de la Resolución No. 4353 del 9 de noviembre de 2021, ni del Proceso de Selección No. 1044 de 2019, adelantado en el marco de la Convocatoria Territorial 2019, a la aspirante Shirley Marcela Reyes identificada con cédula de ciudadanía número 1.090.482.908, la Comisión de Personal de la Alcaldía del Municipio de Arauca procede a interponer Recurso de Reposición a la Resolución 11851 de 26 de agosto del 2022 y al análisis de las consideraciones para decidir la solicitud de exclusión del numeral 3 de mencionada resolución realizado por la CNCS para no excluir a la señora Shirley Marcela Reyes, bajo los siguientes consideraciones:

La comisión de personal de la Administración Municipal de Arauca, concluye que la exclusión presentada, se realizó de acuerdo a lo contemplado en el Acuerdo de Convocatoria No. 2019100002086 del 08 de marzo de 2019, “Por el cual se convoca y establece las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA DE ARAUCA (ARAUCA)- Convocatoria No. 1044 de 2019 –TERRITORIAL 2019”, el cual mencionaba lo siguiente:

Artículo 48. Solicitudes de Exclusión de las listas de elegibles. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la Lista de Elegibles, la Comisión de Personal de la entidad u organismo interesado en este proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos:

- Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la Convocatoria.*
- Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.*
- No superó las pruebas del concurso.*
- Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.*
- Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.*
- Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.*

En caso de que la CNSC llegara a comprobar que un aspirante incurrió en uno o más hecho previstos en el presente artículo, lo excluirá de la Lista de Elegibles, sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario y penal a que hubiere lugar. Parágrafo: Cuando la comisión de personal encuentre sé que

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

figura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO.”

La Comisión de Personal, procedió a sustentar la solicitud de exclusión, donde fueron revisados no solo los documentos para el cumplimiento de requisitos mínimos, sino que también los documentos adicionales presentados por la elegible, lo anterior, teniendo en cuenta que el artículo 48 del Convocatoria No. 20191000002086 del 08 de marzo de 2019, en dicho artículo no se menciona el alcance de las solicitudes de exclusión, frente a los documentos cargados por los elegibles en la plataforma SIMO.

Es decir, que dando cumplimiento a lo establecido en el acuerdo de convocatoria la Comisión de Personal revisó cada uno de los documentos aportados por la elegible, razón por la cual, se presentaron solicitudes de exclusión por una posible causal contemplada en el acuerdo y que menciona lo siguiente “Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción”, dicha causal no discrimina que solamente aplica a los documentos para el cumplimiento de requisitos mínimos.

En los actos administrativos de decisión de solicitud de exclusión notificados por la CNCS, en su sustentación, solamente se están contemplado los documentos aportados para el cumplimiento de requisitos mínimos y no se están teniendo en cuenta los otros documentos cargados por los elegibles o la elegible en este caso en concreto y que se encuentran disponibles en la plataforma SIMO y aun cuando estos documentos adicionales sumaron puntos que le sirvieron a los elegibles para la posición meritatoria en la listas de elegibles, así como también en el artículo 48 del Convocatoria No. 20191000002086 del 08 de marzo de 2019, no se menciona que dichas casuales solamente son aplicables a los documentos presentados para el cumplimiento de los requisitos mínimos, razón por la cual es necesario solicitar a la CNCS a través del recurso de reposición que sean analizados cada uno de los documentos aportados por la elegible; en el entendido que el tiempo otorgado a la Comisión de Personal (5 días) no era factible que se gestionara las solicitudes ante las diferentes empresas o entidades si las certificaciones laborales si correspondían a la realidad o no.

La Sentencia SU-446 de 2011, M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresó: Por tanto, si lo que inspira el sistema de carrera es el mérito y la calidad, son de suma importancia las diversas etapas que debe agotar el concurso público. En las diversas fases de éste, se busca observar y garantizar los derechos y los principios fundamentales que lo inspiran, entre otros, los generales del artículo 209 de la Constitución Política y los específicos del artículo 2 de la Ley 909 de 2004 (...).

La sentencia C-040 de 1995 (...) reiterada en la SU-913 de 2009 (...), explicó cada una de esas fases, las que por demás fueron recogidas por el legislador en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 (...).

“Dentro de este contexto, la convocatoria es, entonces, “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos, entiéndase administración y administrados concursantes.

Por tanto, como en ella se delinear los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes (...).

Es indiscutible, entonces, que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a las entidades no le es dado variarlas en ninguna fase del proceso, por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular.”

“Las etapas de Verificación de Requisitos Mínimos y Análisis de Antecedentes se realizan con sustento en la documentación aportada, la cual debe cumplir con los requisitos y contener la información señalada en las reglas de la convocatoria, documentos que se presumen auténticos. Al respecto, resulta pertinente traer a colación el artículo 6 del Acuerdo No. 20191000002086 del 08 de marzo de 2019, el cual estableció: “ARTÍCULO 6°.- REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. (...) PARÁGRAFO 2: En virtud de la presunción de buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz. (...)”

Si bien es cierto el aspirante bajo el principio de la buena fe debe suministrar información veraz, y que durante las etapas de Requisitos Mínimos y Análisis de Antecedentes, los documentos se presumen auténticos, también es cierto que frente a una solicitud de exclusión de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Convocatoria No. 20191000002086 del 08 de marzo de 2019, la CNCS “En caso de que la CNCS llegara a comprobar que un aspirante incurrió en uno o más hechos previstos en el presente artículo, lo excluirá de la Lista de Elegibles, sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario y penal a que hubiere lugar.”

Es decir que no solo se debe presumir que los documentos presentados por los aspirantes son auténticos o que estos actúan bajo el principio de la buena fe, si no que al momento de presentarse una solicitud de exclusión la CNCS debe comprobar si el aspirante incurrió en alguno de los hechos que ameriten exclusión.

Por otro parte, la Comisión de Personal, no comparte la decisión frente a la siguiente solicitud:

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

“Así mismo se solicita que se verifiquen los puntos otorgados en la verificación de antecedentes, puesto que las certificaciones aportadas por la señora SHIRLEY MARCELA REYES LOPEZ, no cumplen con los criterios establecidos en el literal c del artículo 15 del Acuerdo de Convocatoria No. 2019100002086 del 08 de marzo de 2019 y la única certificación que incluye las funciones desarrolladas no para los meses de julio, agosto, septiembre del 2013 no sé evidencio en la página oficial de ADRES soporte alguno del pago de seguridad social por parte de la empresa contratante”

En su respuesta la CNSC expresa: “En cuanto a la solicitud de la Comisión de Personal relativa a verificar la puntuación en la prueba de Valoración de Antecedentes, resulta pertinente indicar que esta petición escapa a la órbita de las competencias de la Comisión de Personal señaladas en el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, motivo por el cual no resulta procedente acceder a ella”

Al respecto es pertinente señalar que conforme a lo establecido en el numeral 14.6 del artículo 14 de la Ley 760 de 2005 esta actuación podría tipificarse como una actuación tendiente a cometer fraude con los documentos aportados por el participante, situación que estaría en contra del mérito que debe primar en el acceso a los empleos públicos, conforme a la previsión constitucional y legal. Sumado a lo anterior, se advierte que la certificación aportada no cumplió los requisitos mínimos establecidos en el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, razón por la cual debe ser excluida para la correspondiente valoración y asignación de puntos en el concurso realizado por la CNSC.

Lo anterior por cuanto se debe tener en cuenta el precedente administrativo que es pacífico y reiterativo en los diferentes pronunciamientos emitidos por parte del DAFP en el sentido de indicar que “en criterio de esta Dirección Jurídica NO es viable que las certificaciones laborales expedidas por empresas privadas que no contengan las funciones sean tenidas en cuenta al momento de participar en un concurso de méritos o en un proceso de encargo, por cuanto las funciones son un criterio para determinar si el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo, tanto por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales, situación que debe ser validada jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces.” Tal como lo ha señalado en concepto N° 318181 del 2021 expedido por el Director Jurídico del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El recurso de reposición otorgado por mandato constitucional y legal, que le asiste a la Comisión de Personal, y que fue reconocido en los diferentes actos administrativos emitidos por la CNSC, se constituye en un derecho dentro de la garantía constitucional de defensa y contradicción de las decisiones administrativas (artículo 29 de la Constitución Política) que le asiste a esta instancia que se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

De esta manera, en ejercicio del recurso de reposición se busca controvertir en sede administrativa los argumentos expuestos por la CNSC por cuanto no son de recibo por parte de la Comisión de Personal del Municipio de Arauca, de acuerdo a los fundamentos facticos y jurídicos presentados en la reclamación inicial y los que se presentan en los recursos de reposición. Lo anterior a efectos de una garantía plena en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los aspirantes, asunto que es de competencia exclusiva y excluyente de la Comisión Nacional del Servicio Civil conforme a lo establecido en el artículo 130 de la Constitución Política y de acuerdo a los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional, en donde se ha indicado por ejemplo en sentencia C 183-2019 que “[A] juicio de este tribunal, tanto la elaboración de la convocatoria para el concurso, como sus eventuales modificaciones, corresponden de manera exclusiva y excluyente a la CNSC, dado que estas tareas se enmarcan dentro de su competencia constitucional para administrar el sistema de carrera. Atribuir estas funciones a una entidad u órgano diferente, que era la hipótesis juzgada en la Sentencia C-471 de 2013, o entender que por el hecho de que la ley prevea que el jefe de dicha entidad u órgano deba suscribir la convocatoria, éste puede elaborar la convocatoria o modificarla, resulta incompatible con la Constitución, a la luz de la antedicha ratio, que ahora se reitera, pues en ambas hipótesis se estaría privando a la CNSC de las competencias constitucionales que ostenta.”

Con respecto a las certificaciones que se presume que tiene un componente de falsedad: Si bien es cierto aplicar el principio de la buena fe, también es relevante que manifestada y verificada una duda razonable, la CNSC no realizó un análisis más profundo en cuanto a las certificaciones, ya que solo se fijó en el cumplimiento de los requisitos mínimos, pero paso por alto que las certificaciones generaban un puntaje, que de cierta manera podría cambiar el orden de la lista de elegibles en el proceso e verificación de antecedentes.

De acuerdo a las certificaciones laborales aportadas por la elegible y que no fue verificada por la CNSC; es necesario y se solicita se realicen las pesquisas necesarias para determinar si ese vínculo laboral realmente existió.

La solicitud anteriormente recurrida, trae consigo la necesidad de generar la mayor transparencia posible y teniendo presente que es la Comisión Nacional del Servicio Civil; quienes cuentan y tienen los recursos necesarios y el tiempo prudencial y el acceso a la información aportada al SIMO por parte de la señora Shirley Marcela Reyes, y en la que se encuentran obligados a analizar en detalle todas las situaciones que rodean la convocatoria.

Es por ello, que se solicita a la Comisión Nacional del Servicio Civil “CNSC”, verificar y corroborar en detalle mediante el sistema de seguridad social d las empresas que certificaron en calidad de EMPLEADOR y que debió haber cotizado a favor de su trabajadora Shirley Marcela Reyes, pues es este el único mecanismo existente para determinar si la certificación laboral acá impugnada, y si contiene información acorde a la realidad y a las situaciones jurídicas que rodean todos los contratos de trabajo o relaciones laborales.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

El sistema general de seguridad social en Colombia, especialmente se divide en salud y pensiones; cuya obligación recae en el empleador cuando por obvias razones hay un vínculo laboral; la norma al respecto señala lo siguiente, frente al sistema de seguridad social en pensiones se refiere;

Reza el artículo 15 de la Ley 100 de 1993

“Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Así mismo, los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegibles para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.” (Subrayado y negrilla propio).

En referencia al sistema de seguridad social en salud; el artículo 161 de la Ley 100 de 1993 expone:

“Deberes de los Empleadores. Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: (Subrayado y negrilla propio).

1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud, a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.

2. En consonancia con el artículo 22 de esta Ley, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes: a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, de acuerdo con el artículo 204. b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio; c) Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno.

Para concluir, se transcribe el artículo 204 de la mencionada ley:

“Monto y distribución de las Cotizaciones. La cotización obligatoria que se aplica a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud según las normas del presente régimen, será máximo del 12% del salario base de cotización el cual no podrá ser inferior al salario mínimo. Dos terceras partes de la cotización estarán a cargo del empleador y una tercera parte a cargo del trabajador. Un punto de la cotización será trasladado al Fondo de Solidaridad y Garantía para contribuir a la financiación de los beneficiarios del régimen subsidiado.

El Gobierno Nacional, previa aprobación del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, definirá el monto de la cotización dentro del límite establecido en el inciso anterior y su distribución entre el Plan de Salud Obligatorio y el cubrimiento de las incapacidades y licencias de maternidad de que tratan los artículos 206 y 207 y la subcuenta de las actividades de Promoción de Salud e investigación de que habla el artículo 222.

PARÁGRAFO 1o. La base de cotización de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, afiliados obligatorios al Sistema General de Seguridad Social en Salud, será la misma contemplada en el Sistema General de Pensiones de esta Ley.” (Subrayado y negrilla propio)

De las normas allegadas, se puede deducir que cuando hablamos de trabajadores dependientes estamos frente a asalariados, aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

En estos trabajadores, la afiliación corre por cuenta de la empresa o empleador, y esta es quien debe realizar las respectivas cotizaciones al sistema, deduciendo previamente la parte que le corresponde aportar al trabajador.

Es el empleador el que tiene la obligación frente a la seguridad social de sus trabajadores, debiendo afiliarlos al sistema, pagar las cotizaciones, y pagar a sus trabajadores incapacidades y licencias que luego debe reclamar a la EPS o ARL.

Frente a la normatividad reseñada, se determina que al existir un vínculo laboral entre, las empresas en que laboró la señora Shirley Marcela Reyes, nace la obligación que la Comisión Nacional del Servicio Civil corrobore toda la información necesaria para efectos de detectar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad social por parte del empleador de la señora Marcela Reyes; que en caso de incumplimiento, no existe camino diferente que excluir de la lista de elegible a la mencionada; teniendo en cuenta que la certificación allegada falta a la verdad.

Siendo las siguientes pretensiones subsidiarias, sin que se entiendan que su importancia cuenta con el mismo valor que las iniciales; me permito demandar, las siguientes;

1, Que los argumentos y pretensiones acá debatidas sean tenidos en cuenta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Lo anterior, teniendo en cuenta que nos encontramos aún en términos (10 hábiles) de sustentación

2: Se solicita que la Comisión Nacional de Servicio Civil, realice todas las pesquisas necesarias para determinar si el vínculo laboral entre las empresas que presentaron certificación laboral de la señora Shirley Marcela Reyes, realmente existió; por ende, EXHORTO a que se proceda a exigir, ya sea al empleador o trabajadora, demostrar el pago de seguridad social por parte de la primera a favor de la segunda como trabajadora dependiente.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

*Con fundamento en la revisión y los resultados de verificación se infiere que se configura para la elegible Shirley Marcela Reyes causal de exclusión de la lista de elegibles prevista en el numeral 14.1 del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, razón por la cual este Despacho
En mérito de lo expuesto,*

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: interponer Recurso de Reposición, a la resolución 11851 del 26 de agosto de 2022, en el análisis de exclusión de la aspirante Shirley Marcela Reyes, por lo expuesto en las consideraciones de la presente resolución ”.

4. MARCO JURÍDICO Y COMPETENCIA.

El literal c) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 establece, que: *“Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición”.*

Por su parte, el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, dispone:

“La Comisión Nacional del Servicio Civil una vez recibida la solicitud de que trata los artículos anteriores y de encontrarla ajustada a los requisitos señalados en este decreto, iniciará la actuación administrativa correspondiente y comunicará por escrito al interesado para que intervenga en la misma.

Analizadas las pruebas que deben ser aportadas por la Comisión de Personal y el interesado, la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará la decisión de excluir o no de la lista de elegibles al participante. Esta decisión se comunicará por escrito a la Comisión de Personal y se notificará al participante y contra ella procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá en los términos del Código Contencioso Administrativo”.

El Recurso de Reposición es un mecanismo para discutir las decisiones de la administración, con la finalidad de confirmar, modificar, adicionar o revocar las mismas, estando legitimados para interponerla aquellos que son considerados partes dentro de la actuación administrativa, en este caso, la Comisión de Personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-.

Así mismo, el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, establece que:

“(…) Por regla general, contra los actos administrativos de carácter definitivo proceden los siguientes recursos:

- 1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*
- 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.*

No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.

Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial. (…)”

De otra parte, el numeral 17 del artículo 14º del **Acuerdo CNSC No. 2073 de 2021**⁸, modificado por el Acuerdo No. 352 del 19 de agosto de 2022, estableció entre otras funciones de los Despachos de los Comisionados, la de *“Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo, para aperturar, sustanciar y decidir sobre las exclusiones solicitadas para los integrantes de las mismas y para declarar desiertos tales procesos de selección o algunos de los empleos o vacantes ofertadas en los mismos, de conformidad con la normatividad vigente.”*

Que la Convocatoria No. 1044 de 2019 - Territorial 2019, está adscrita al Despacho del Comisionado Mauricio Liévano Bernal, y como consecuencia, este Despacho es competente para resolver el Recurso de Reposición conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 760 de 2005, en concordancia con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA-.

5. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR.

A partir de lo anterior, sobre el Recurso de Reposición promovido en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, se precisa lo siguiente:

Verificado el escrito contentivo del recurso de reposición, este se sustenta en los mismos argumentos expuestos por el cuerpo colegiado en la solicitud de exclusión, los cuales se centran en señalar que las certificaciones de experiencia laboral aportadas por la elegible presuntamente están incursas en la causal de *“Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción”*, dado que no se corrobora en la plataforma ADRES pago al sistema de seguridad social.

⁸ *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 la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

Por lo expuesto, se procede a efectuar pronunciamiento de fondo para determinar si el análisis efectuado por la CNSC estuvo conforme a las reglas del Proceso de Selección, en relación con el empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 1, identificado con el código OPEC 84273.

De manera preliminar se establece que no existe duda que la elegible cumple los requisitos mínimos para el empleo identificado con el código OPEC 84273, esencialmente porque el mismo, no requiere experiencia, razón por la cual, no fueron valoradas las certificaciones laborales para este fin.

Ahora bien, la Comisión de Personal insiste en que se presenta una posible falsedad en los documentos que acreditan experiencia por parte de la elegible, por cuanto no se vislumbran aportes a seguridad social en el aplicativo ADRES, lo cual pone en duda el vínculo laboral y que es deber de la CNSC efectuar investigación de tal situación.

Al respecto, en primera medida se debe determinar las condiciones establecidas en el proceso de selección, para las certificaciones de experiencia, dado que constituyen las reglas de la Convocatoria. En este sentido, el Acuerdo No. 2019100002086 del 08 de marzo de 2019, contempla:

ARTÍCULO 15°.- CERTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA. *Para la contabilización de la experiencia profesional, a partir de la fecha de terminación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la institución educativa, en que conste la fecha de terminación y la aprobación de la totalidad del pensum académico. En caso de no aportarse, la misma se contará a partir de la obtención del título profesional en el respectivo nivel de formación. Para el caso de los profesionales de la salud e ingenieros se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acápite de Definiciones del presente Acuerdo.*

Los certificados de experiencia en entidades públicas o privadas, deben indicar de manera expresa y exacta:

- a) Nombre o razón social de la entidad o empresa que la expide.*
- b) Cargos desempeñados.*
- c) Funciones, salvo que la ley las establezca.*
- d) Fecha de ingreso y de retiro (día, mes y año).*

En los casos en que la ley establezca las funciones del cargo o se exija solamente experiencia laboral o profesional, no es necesario que las certificaciones las especifiquen.

Las certificaciones deberán ser expedidas por el Jefe de Personal o el Representante Legal de la entidad o empresa, o quienes hagan sus veces.

Para el caso de certificaciones expedidas por personas naturales, las mismas deberán llevar la firma, antefirma legible (Nombre completo) y número de cédula del empleador contratante, así como su dirección y teléfono.

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

La experiencia acreditada mediante contratos de prestación de servicios, deberá ser soportada con la respectiva certificación de la ejecución del contrato o mediante el Acta de Liquidación o Terminación, precisando las actividades desarrolladas y las fechas de inicio y terminación de ejecución del contrato (día, mes y año).

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

PARÁGRAFO 1°: *Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán objeto de evaluación dentro del proceso de selección, ni podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No se deben adjuntar Actas de Posesión ni documentos irrelevantes para demostrar la experiencia. No obstante, las mencionadas certificaciones podrán ser validadas por parte de la CNSC en pro de garantizar la debida observancia del principio de mérito en cualquier etapa del proceso de selección.*

PARÁGRAFO 2°: *Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe ser realizada por un traductor certificado, en los términos previstos en la Resolución 10547 de 2018 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.*

PARÁGRAFO 3°: *Las certificaciones expedidas por las entidades podrán contener los parámetros establecidos en los modelos propuestos por la CNSC, los cuales podrán ser consultados en el siguiente link: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/criterios-y-doctrina/doctrina>*

De lo anterior, es claro que, en el marco del proceso de selección, se establecieron los requisitos para que una certificación laboral sea válida, sin que se estipule la constancia del pago de la seguridad social como uno de ellos; es decir, imponer una condición adicional no contemplada en el Acuerdo Rector, vulnera flagrantemente el principio de buena fe, legalidad, seguridad jurídica y confianza legítima que enmarcan a las actuaciones de la administración.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

La regla establecida es tan clara que estipula *“Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas”*, lo anterior, trae como consecuencia lógica que, en caso contrario, el documento será válido y por lo tanto tenido en cuenta en el proceso de selección.

Bajo esta misma línea, la presunta duda expuesta por la Comisión de Personal no recae sobre ninguno de los elementos esenciales de la certificación laboral, que a saber son: a) Nombre o razón social de la entidad o empresa que la expide, b) Cargos desempeñados, c) Funciones, salvo que la ley las establezca y d) Fecha de ingreso y de retiro (día, mes y año).

Ahora bien, de acuerdo a lo expresado por la Comisión de Personal, su argumento radica en la duda que le asiste respecto a la existencia del vínculo laboral, para lo cual cita diferente normatividad referente a la obligación del pago de seguridad social. No obstante, pasa por alto la disposición legal que determina cuándo se entiende configurado un vínculo laboral, correspondiente al artículo 25º del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (Marcación intencional)

De lo anterior, se torna evidente que el pago de la seguridad social **no es un elemento de la esencia** para constituir una relación laboral en el marco del derecho privado, ni tampoco es un elemento suficiente para determinar la inexistencia del vínculo, máxime que corresponde a obligaciones del empleador, cuya carga no puede ser trasladada al trabajador, ni tampoco es un elemento suficiente para pretender que, en consecuencia de ello, se excluya a la concursante del proceso de selección, pues se reitera, la obligación de efectuar las afiliaciones y cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, no son atribuibles al trabajador sino al empleador. Así lo ha entendido la Jurisprudencia al señalar que:

“Las obligaciones del empleador frente al trabajador no se satisfacen solo con el pago de la remuneración convenida a título de salario, sino que, además, comprenden el pago de las prestaciones sociales contempladas por el legislador, así como la afiliación y traslado de recursos (cotizaciones y aportes) al Sistema Integral de Seguridad Social. La elusión de las referidas obligaciones constituye un desconocimiento de los derechos del trabajador dependiente que abre paso a la responsabilidad del patrono y le asigna consecuencias adversas de tipo patrimonial, que incluyen indemnizaciones, sanciones y la asunción de las erogaciones derivadas de las contingencias que afectan la capacidad productiva del trabajador”⁹.

Incluso cuando el empleador ha incumplido sus obligaciones del pago de seguridad social, existe un procedimiento sancionatorio; sin embargo, es una situación que no pone en tela de juicio el vínculo laboral y que además, es ajena a lo pretendido en el proceso de selección, el cual consiste, en que con las certificaciones laborales que aportan los elegibles, se acredite el tiempo para validar el cumplimiento de experiencia; mientras el pago de seguridad social, tiene una finalidad diferente, consistente en *“la obligación de afiliar a sus dependientes al Sistema Integral de Seguridad Social con el propósito de que cuenten con protección frente a ciertas contingencias que menoscaban la salud y la capacidad económica, en cumplimiento del mandato derivado del artículo 48 superior, según el cual todas las personas son titulares del derecho irrenunciable a la seguridad social”¹⁰*

Así las cosas, para demostrar el vínculo laboral, se requiere el cumplimiento de los elementos citados en la norma, por lo que a nivel probatorio con la certificación laboral es suficiente, tal como lo analizó la Corte Constitucional de la siguiente manera *“A su vez, se evidencia el vínculo laboral existente entre la actora y el patrono. El vínculo laboral fue demostrado mediante certificado laboral en original, en hoja membretada de la empresa empleadora y firma del entonces gerente general.”¹¹*, lo cual se encuentra en consonancia con lo contemplado en el Acuerdo Rector, por lo que exigir un requisito adicional, sería vulnerar los derechos de participación de los aspirantes y de los trabajadores, cuyas certificaciones laborales estarían supeditadas a la revisión del pago de seguridad social, cuando así no lo ha entendido ni la norma ni la jurisprudencia, violentando además el principio constitucional de buena fe.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T 331 de 2018. MP. Alberto Rojas Ríos.

¹⁰ Ibídem.

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-064 de 2018. MP Alberto Rojas Díaz.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

Por las razones expuestas, no puede considerarse que el no pago de la seguridad social, o el no encontrarse los pagos en la plataforma ADRES, sea una prueba para determinar que, los documentos aportados por la concursante son falsos o están adulterados.

Ahora bien, resulta pertinente recordar a la Comisión de Personal que, si bien en efecto el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005 le confiere la facultad de solicitar a la CNSC la exclusión de los elegibles, entre otras causas, porque un concursante *“Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.”*, es lo cierto que dicha función también señala que se ejerce **“cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos”**.

Así las cosas, y de conformidad con lo señalado en la norma en cita, la carga de la prueba está en cabeza de la Comisión de Personal, a quien le corresponde comprobar que el documento aportado por un elegible es falso, situación que no ocurre en el caso que nos ocupa, pues esta se limitó a señalar que le asiste duda en que haya existido una relación laboral entre la concursante y las empresas que certifican la experiencia laboral, basándose únicamente en el hecho de que no se evidenciaron aportes en ADRES, situación esta que de forma alguna es una prueba de que el documento es falso, máxime cuando dichos aportes **NO** son constitutivos de los elementos que el CST señala como determinantes, para que exista una relación laboral.

Sobre la particular resulta pertinente precisar que la buena fe es un principio de rango constitucional señalado en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, que dispone:

“ARTÍCULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas.” (Marcación intencional)

Al respecto, la Corte Constitucional al referirse a este principio en Sentencia C-225 de 2017, precisó:

*“El artículo 83 de la Constitución Política incluye un mandato de actuación conforme a la buena fe para los particulares y para las autoridades públicas, aunque que se presume que se actúa de esta manera en las gestiones que los particulares realicen ante las autoridades del Estado, como contrapeso de la posición de superioridad de la que gozan las autoridades públicas, en razón de las prerrogativas propias de sus funciones, en particular, de la presunción de legalidad de la que se benefician los actos administrativos que éstas expiden. Esto quiere decir que el mismo texto constitucional delimita el ámbito de aplicación de la presunción constitucional de buena fe a (i) las **gestiones** o trámites que realicen (ii) los particulares ante las autoridades públicas, por lo que su ámbito de aplicación no se extiende, por ejemplo, a las relaciones jurídicas entre particulares. **Se trata de una medida de protección de las personas frente a las autoridades públicas, que se concreta, entre otros asuntos, en la prohibición de exigir en los trámites y procedimientos administrativos, declaraciones juramentadas o documentos autenticados, ya que esto implicaría situar en cabeza del particular la carga de demostrar la buena fe en la gestión, de la que constitucionalmente se encuentran exentos. Esta presunción invierte la carga de la prueba y radica en cabeza de las autoridades públicas la demostración de la mala fe del particular, en la actuación surtida ante ella.**”* (Marcación intencional)

En este sentido, la buena fe es una presunción legal en las actuaciones que adelantan los particulares ante la administración, que en efecto admite prueba en contrario, correspondiendo en este caso a la Comisión de Personal desvirtuarla a través de pruebas idóneas que le permitan en este caso, tachar de falso un documento, como lo demanda el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, lo cual no ocurrió en el caso que nos ocupa.

En consideración a lo expuesto y al no haberse probado que los documentos aportados por la concursante eran falsos, tampoco resultaba procedente acceder a la pretensión de modificar los puntajes en la prueba de valoración de antecedentes, reiterando que **NO** es competencia de la Comisión de Personal efectuar tal tipo de solicitudes.

Así las cosas, y habida cuenta que la Comisión de Personal no logró comprobar, como lo demanda el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, ni en la solicitud de exclusión ni en el recurso promovido, que los documentos aportados por la concursante en el marco del proceso de selección eran falsos, estando en su cabeza la carga de la prueba que desvirtúe la presunción de buena fe que le asiste a la concursante, aunado al hecho de que la falta de aportes al Sistema de Seguridad Social **NO** es un elemento que permita concluir que no existió una relación laboral entre la elegible y las empresas que certifican su experiencia, habrá de confirmarse la decisión adoptada por esta Comisión Nacional respecto a no acceder a la solicitud de exclusión promovida por el referido Organismo Colegiado de la **Alcaldía de Arauca**.

En virtud de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **No reponer y en su lugar, confirmar** en todas sus partes la decisión adoptada por esta Comisión Nacional mediante la **Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022**, de conformidad con lo establecido en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **Notificar** el contenido de la presente Resolución al Presidente de la **Comisión de Personal** de la **Alcaldía de Arauca**, señor ERNESTO PRIETO GARCÍA, o a quien haga sus veces, a la dirección electrónica comisiondepersonal@arauca-arauca.gov.co.

ARTÍCULO TERCERO. - **Comunicar** la presente decisión, a través de la Secretaría General de la CNSC, al Doctor JAIRO ALBERTO DELGADO CAICEDO, Profesional Universitario Líder Talento Humano de la Alcaldía de Arauca (Arauca), o a quien haga sus veces, al correo personal@arauca-arauca.gov.co.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la Comisión de Personal de la Alcaldía de Arauca, en contra de la Resolución No. 11851 de 26 de agosto de 2022, que resolvió la actuación administrativa iniciada a través del Auto No. 345 de 08 de abril de 2022, en el marco del Proceso de Selección No. 1044 de 2019 - Territorial 2019”

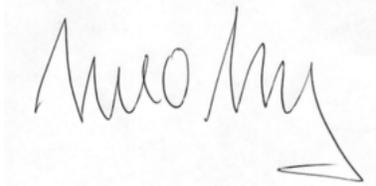
ARTÍCULO CUARTO. - Comunicar el contenido de la presente Resolución a la elegible **SHIRLEY MARCELA REYES LOPEZ**, a través del aplicativo SIMO dispuesto para la Convocatoria Territorial 2019.

ARTÍCULO QUINTO. - Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno, de conformidad con lo estipulado en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- y rige a partir de su firmeza.

ARTÍCULO SEXTO. - Publicar el presente Acto Administrativo en la página www.cnsc.gov.co, en cumplimiento del artículo 33 de la Ley 909 de 2004, norma relativa a los mecanismos de publicidad de las Convocatorias.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 11 de noviembre del 2022



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO

Aprobó: Shirley J. Villamarin.

Revisó: Vilma Esperanza Castellanos Hernández

Elaboró: Catalina Sogamoso.