



Bogotá D.C.

Señor (a)
ANONIMA

Radicado de entrada: 201905160003 del 16 de mayo de 2019
ASUNTO: Solicitud información – Convocatoria Cundinamarca

Respetado (a) Señor (a) Anónimo

Se ha recibido comunicación radicada en la Comisión Nacional del Servicio Civil bajo el número citado en el asunto, mediante la cual Ustedes manifiestan lo siguiente:

"me presente al concurso por la convocatoria de Cundinamarca Municipio de Anapoima, en la oferta que aparece en el simo ofrecen el código 367 y el grado 03 del cargo con salario 1,702,006, pero verificando la planta de personal de dicho municipio se evidencia que realizaron una re estructuración en el año 2017, dicha re estructuración es posterior al inicio del cargue de las ofertas en el simo. El primer interrogante es el siguiente, ¿si habilitaron la plataforma después de la re estructuración es obligación actualizar la oferta con los códigos, grados y salarios que se establecieron luego de la re estructuración? pregunto esto ya que la oferta salio al publico en el año 2018 y el municipio tuvo oportunidad de actualizar la información ya que les habian habilitado el ingreso a la plataforma del simo. La secretaria a la cual pertenece la vacante tenia antes de la re estructuración esos códigos, cargos y salarios, pero en la re estructuración modificaron el grado de dichos cargos respetando el valor del salario, ej; de grado 3 pasaron a grado 1 con el mismo salario, pero en la escala salarial de la re estructuración el grado 3 quedo con mayor salario que el grado 1, aqui surge otro interrogante, ¿ si la oferta inicial era de grado 3 y no la modificaron al momento de publicarla en el simo, el nombramiento se debe realizar con lo ofrecido inicialmente? esto debido a que en la dependencia a la cual pertenece la oferta no quedaron cargos con el código y grado ofrecidos. y por ende el salario del grado 3 es mayor que el grado 1 que fue el grado que quedo después de la re estructuración. Por ultimo, que prima en este caso ¿lo ofrecido inicialmente o lo que quedo luego de la re estructuración?"

En primer lugar es menester indicarle que, la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro de sus facultades y competencias, desarrolla los Concursos de Méritos¹ bajo los principios rectores estipulados en la Ley antes citada, entre los cuales se encuentran los siguientes:

"ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y

¹ Ley 909 de 2004 - ARTÍCULO 29. CONCURSOS. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.

ARTÍCULO 30. COMPETENCIA PARA ADELANTAR LOS CONCURSOS. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos.

ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

(...)

d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

(...)

f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera; (...)"

De acuerdo a lo anterior, la planeación de las convocatorias de los concursos de méritos, tiene como base la información legal que las entidades remiten a esta Comisión Nacional, conforme al principio de buena fe², acorde a lo expuesto en la Circular 005 de 2016, la cual insta a las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva a actualizar las vacantes de los empleos de carrera administrativa contenidos en su planta de personal, en el aplicativo SIMO que la CNSC ha dispuesto para tal fin, en los siguientes términos:

"(...) 3. Suministrar a la CNSC la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC, a través del aplicativo SIMO, herramienta informática que busca centralizar la gestión de los concursos abiertos de méritos, que se encuentra dispuesta en la página web de la Comisión: www.cnsc.gov.co y/o la que haga sus veces.

La OPEC deberá reportarse n actualizarse, según el caso, a más tardar el 30 de noviembre de 2016. El reporte debe ser veraz, acorde con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y mantenerse actualizado cada vez que se genere una vacante definitiva.

La OPEC deberá reportarse y actualizarse, según el caso, a más tardar el 30 de noviembre de 2016. El reporte debe ser veraz, acorde con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y mantenerse actualizado cada vez que se genere una vacante definitiva. (...)"

En el mismo sentido, todas las convocatorias que esta Comisión Nacional desarrolla, se llevan a cabo con la debida articulación y concurrencia con las entidades participantes en los concursos, quienes ofertan sus empleos y disponen de los presupuestos para cofinanciar la mencionada convocatoria.

² Buena fe. En atención al principio establecido en el artículo 83 de la Constitución Política y el artículo 5° de la Ley 1448 de 2011, la actuación de las víctimas ante las autoridades estará cobijada bajo el principio de la buena fe, lo cual implica la presunción de autenticidad de los documentos que allegue la víctima y de las afirmaciones por ellas efectuadas.

Prueba de ello se materializa en las certificaciones de las OPEC que las entidades actualizan en el aplicativo SIMO y en la firma del Acuerdo de Convocatoria que es el acto administrativo que da vida jurídica al concurso de méritos de cada una de las convocatorias por entidad.

En este sentido y respondiendo a sus preguntas, la Alcaldía Municipal de Anapóima, certificó veinticinco (25) vacantes para dieciséis (16) empleos, a través del formato único de certificación de OPEC³, cargado directamente por la misma entidad en el año 2017, y con base en el manual de funciones remitido a esta Comisión Nacional en el mismo año.

En consecuencia, los empleos ofertados por la Alcaldía Municipal de Anapóima corresponden a la nomenclatura (denominación, código y grado) vigente en el momento en que la entidad cargo en el aplicativo SIMO las vacantes, es decir el 17 de octubre de 2017.

Por último, es preciso manifestarle que la dirección electrónica a la cual se dirige la presente respuesta, coincide plenamente con la suministrada en su escrito.

Cordialmente,

HENRY GUSTAVO MORALES HERRERA
Gerente Convocatoria – Municipios Cundinamarca

Proyectó: Daniel Ochoa – Despacho 3 Comisionado

³ Certificación fue suministrada en la etapa de planeación de la Convocatoria suscrita por el representante legal y el responsable de Talento Humano de la entidad.