

Barbosa Santander, 02 de Mayo de 2022

Señor:

Juez Promiscuo Municipal (Reparto)
Barbosa Santander

Asunto: ACCIÓN DE TUTELA Por Violación Al Debido Proceso Administrativo (Art 29 C.P.), Igualdad (Art. 13 C.P.) Acceso al Empleo Público tras Concurso De Merito y a la Carrera Administrativa Por Meritocracia (Art 40 Numeral 7 Y Art 125 C.P.); Principio De La Confianza Legitima (Art 83 C.P.), Al Trabajo (Art 25 C.P.) Imparcialidad, Entre otros.

Accionante: María Jimena Nuñez Nuñez

Accionada: Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC

Hechos:

María Jimena Nuñez Nuñez, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía N° 63.560.880 de Bucaramanga (Santander), domiciliada en Barbosa Santander y dirección de notificación electrónica maria.jimena.nunez@hotmail.com, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante al cargo de Comisaria de Familia del Municipio de Cepitá Santander OPEC 85656, denominación **COMISARIO DE FAMILIA**, código 202, Grado 1, ofertado por la Alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta categoría en el aplicativo SIMO. Ante Usted honorable Juez, respetuosamente promuevo acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, reglamentada mediante decreto 2591 de 1991 y demás normas concordantes, en contra de la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)** en cabeza de su respectivo representante legal o quien haga sus veces, quien han vulnerado mis derechos fundamentales al Debido Proceso, al de la confianza legítima, al derecho de la igualdad y al del acceso al cargo público por mérito, objetividad y eficacia en los concursos para cargos públicos, buena fe, confiabilidad, imparcialidad, transparencia y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera, derechos que se encuentran consagrados en la Constitución Política Colombiana y en el bloque de Constitucionalidad, por lo que es procedente interponer esta acción para que no se continúen vulnerando más mis derechos fundamentales dentro del Proceso de Selección para Municipios de 5ta y 6ta categoría, a causa de lo siguiente:

- 1) En el mes de Noviembre de 2021 me inscribí en el Concurso de Municipios de 5 y 6 categoría, OPEC 85656, denominación **COMISARIO DE FAMILIA**, código 202, Grado 1, ofertado por la Alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta categoría del aplicativo SIMO.

- 2) La fecha de cierre de Inscripciones al concurso de Méritos de la OPEC 85656, denominación **COMISARIO DE FAMILIA CEPITÁ**, fue hasta el día 01 de Diciembre de 2021.
- 3) Ejecutadas todas las etapas previas como lo es la admisión al Concurso y la verificación de Requisitos Mínimos por parte de la CNSC, se me notificó el día 11 de Diciembre de 2021, que el día 19 de Diciembre debía asistir a la presentación del examen.
- 4) El día 19 de Diciembre de 2021 presenté el examen escrito, de dichas pruebas obtuve el siguiente puntaje: para la prueba de competencia funcional **70.00** con ponderación **60%** y en la prueba de competencias comportamentales **78.88** con ponderación **25%**; y mi resultado Total: **61.72**.
- 5) No obstante, el día lunes 04 de Abril de 2022, en la plataforma del SIMO fueron modificados los resultados de la siguiente manera: La prueba de competencia funcional se modificó por la frase: **EMPLEOS NO REQUIEREN EXPERIENCIA, NI REQUISITOS ADICIONALES 70.00** y modificado con la ponderación del **75%** y para el componente comportamental **78.88** con ponderación **25%**; y resultado Total: **72.22**

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
Escriba
Buscar empleo
Cerrar sesión
Aviso
Términos y condiciones de uso

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
EMPLEOS NO REQUIEREN EXPERIENCIA, NI REQUISITOS ADICIONALES	60.0	70.00	75
Prueba de competencias comportamentales	No aplica	78.88	25
prueba de verificación de requisitos mínimos municipios de 5ta y 6ta categoría	No aplica	Admitido	0

1 - 3 de 3 resultados « < 1 > »

Resultado total: **72.22** Resultado total **CONTINUA EN CONCURSO**

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

- 6) El puntaje obtenido me ubica en el segundo lugar.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Merito y la Oportunidad

Escriba Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso

MARIA JIMENA

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Produc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Listado de puntajes propios y de otros aspirantes

Número de inscripción aspirante	Resultado total
407487174	76.68
414915133	72.22
404901760	71.98
402651045	71.70
401979242	71.43
416901370	71.11
415659540	71.01
403011949	70.11
406820236	69.94
411102348	69.80

1 - 10 de 18 resultados « < 1 2 > »

- 7) El Porcentaje de la ponderación con el 75%, fue modificada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, sin tener en cuenta que dentro del **Acuerdo de la convocatoria N° 1090 de 2021 de fecha 29 de Abril de 2021** y que en la ficha del **Manual de Funciones** de la Alcaldía de Cepitá Santander se menciona, que para el cargo profesional presentado de **Comisaría de Familia**, se requiere el cumplimiento de lo establecido en el **Artículo 80 de la ley 1098 de 2006**, actualmente complementado y modificado por la **ley 2126 del 4 de Agosto de 2021**.
- 8) El día 04 de Abril de 2022 presenté petición ante la Comisión Nacional del servicio Civil CNSC, en razón a la inconformidad que me asiste ante la ponderación posterior en el resultado de la prueba de competencia funcional que ya no es por el 60% sino por el 75% sugiriendo entonces que la Opec 85656, denominación **COMISARIO DE FAMILIA**, código 202, Grado 1, ofertado por la Alcaldía de Cepitá – Santander, es un cargo que no requiere experiencia ni requisitos adicionales, cosa que es totalmente falsa y que va en contra de lo establecido por la **Ley 2126 de 2021**.
- 9) El día 29 de Abril de 2022, recibo respuesta radicada **2022RS030327** por parte del señor **ELKIN ORLANDO MARTÍNEZ GORDON** quien se identifica como **Asesor de la Comisión Nacional del Servicio Civil**, y donde me informan que el cargo de Comisaria de Familia no requiere experiencia de conformidad a lo establecido en el Artículo 85 de la ley 1098 de 2006 de los requisitos del Defensor de familia y Artículo 80 ley 1098 de 2006 transcrito de forma incompleta, donde solo se menciona ser colombiano, abogado y no tener antecedentes. Situación que no me satisface y no es acorde a los requisitos legales actuales del cargo de Comisaria de Familia.
- 10) En la respuesta radicada **2022RS030327**, se menciona lo siguiente:

“Ahora bien, el empleo OPEC 85656 de denominación COMISARIO DE FAMILIA, código 202, Grado 1, ofertado por la alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de

5ta y 6ta categoría en el aplicativo SIMO con respaldo de la ficha del manual de funciones cargada por la entidad contiene los siguientes requisitos mínimos: • Estudio: Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente. Acreditar título de postgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa. • Experiencia: Experiencia de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006".

En lo que respecta al Artículo 80 de la ley 1098 de 2006, es relevante traer a colación que tuvo vigencia hasta el día 03 de Agosto de 2021, fecha en la cual se adicionó el requisito de experiencia que menciona la **Ley 2126 del 4 de Agosto de 2021**, y que la fecha de inscripción al concurso de méritos, en la OPEC mencionada, fue posterior a la expedición de la mencionada ley, por lo cual pretender desconocerla o no aplicar la ley, me genera un grave perjuicio en mis derechos de acceso a la carrera administrativa de meritocracia, al dejarme sin la calificación de los antecedentes que me permiten acceder al primer lugar en la lista de elegibles próxima a salir, no puedo esperar porque ello me generaría un perjuicio irremediable al perder mi oportunidad de empleo por mérito más aun que me encuentro desempleada, y por esto acudo a la Tutela.

La respuesta de la CNSC, se hace con base al artículo 85 de la ley 1098 de 2006, actualmente derogado por la **ley 2126/2021**, de la siguiente manera:

"En razón a lo anteriormente señalado es de precisar que el artículo 85 de la Ley 1098 de 2006 establece: Artículo 85. Calidades para ser Comisario de Familia. Para ser comisario de Familia se requieren las mismas calidades que para ser Defensor de Familia. Por lo cual nos remitimos al artículo 80 de la norma ibidem la cual está relacionada en el Manual de funciones de la entidad que oferto el empleo relacionado y que establece que: Artículo 80. Calidades para ser Defensor de Familia. Para ser Defensor de Familia se requieren las siguientes calidades: 1. Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente. 2. No tener antecedentes penales ni disciplinarios. 3. Acreditar título de posgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa. Teniendo en cuenta lo consagrado en el artículo 80 de la Ley 1098 de 2006, es evidente que no se exige experiencia relacionada ni de ningún otro tipo para ejercer como Comisario de Familia, por lo cual, al ser tomadas estas calidades por la entidad como los requisitos mínimos establecidos a cumplir para ser Comisario de Familia, dentro del proceso de selección en el cual el empleo relacionado, la CNSC realizó la oferta bajo dichos criterios, entendido que la OPEC es fiel copia del Manual de Funciones. Finalmente, se aclara que para los empleos que no se exige experiencia de ningún tipo, en cumplimiento de lo señalado en el Acuerdo de Convocatoria y su anexo, no se realiza la prueba de valoración de antecedentes".

Frente a lo anterior, es necesario precisar que el **Artículo 85 de la ley 1098 de 2006 código de Infancia y Adolescencia**, citado en la respuesta del Asesor de la Comisión Nacional

del Servicio Civil, fue derogado por la **Ley 2126 del 4 de Agosto de 2021** y a la fecha de cierre de la inscripción al concurso, es decir hasta el día 01 de Diciembre de 2021, específicamente en la OPEC 85656 Comisaria de Familia, ya se encontraba vigente la nueva ley por cuanto no tiene sentido, ni asidero jurídico lo mencionado por el Asesor de la Comisión Nacional del servicio Civil, pero esta circunstancia afecta mis derechos de acceso a la Carrera Administrativa y al mérito, al quitarse la ponderación del 15% de valoración de antecedentes (Estudios y experiencia), dejándome en desventaja ante un segundo lugar en la OPEC que sólo presenta 1 vacante.

The screenshot shows a web interface for a public service system. At the top, there is a navigation bar with the logo 'Smo' and the text 'Sistema de apoyo para la Igualdad, al Mérito y la Oportunidad'. Below this, there are buttons for 'Escriba', 'Buscar empleo', 'Cerrar sesión', 'Aviso', and 'Términos y condiciones de uso'. The main content area is titled 'Panel de control ciudadano: Resultados'. On the left, there is a user profile for 'MARIA JIMENA' with a circular photo and a sidebar menu with options like 'PANEL DE CONTROL', 'Datos básicos', 'Formación', 'Experiencia', and 'Produc. intelectual'. The main content area displays a job listing for 'Comisario de familia' with the following details: 'nivel: profesional', 'denominación: comisario de familia', 'grado: 1', 'código: 202', 'número opec: 85656', and 'asignación salarial: \$2625801'. Below this, it says 'SANTANDER - ALCALDIA DE CEPITA' and 'Cierre de inscripciones: 2021-12-01'. At the bottom of the listing, it says 'Total de vacantes del Empleo: 1' and provides a link to the 'Manual de Funciones'.

9) Además Se omitió la valoración de antecedentes que otorga al Puntaje una ponderación del 15% de conformidad a lo establecido en el acuerdo de Convocatoria **N° 1090 de 2021 de fecha 29 de Abril de 2021** sobre los Estudios y experiencia, situación que me afecta gravemente en mis derechos y me pone en desventaja porque me quita el puntaje de la experiencia que tengo por 9 años de trabajo en Comisarías de Familia, otros estudios realizados, y esa situación no me permite ascender al primer lugar y mucho menos acceder a la Carrera administrativa por meritocracia, actualmente me encuentro desempleada, tengo deudas y lo que más anhelo es trabajar en el Municipio de Cepitá Santander.

Derechos Vulnerados:

Violación Al Debido Proceso Administrativo (Art 29 C.P.), Igualdad (Art. 13 C.P.) Al Acceso Al Empleo Público Tras Concurso De Merito Y a la Carrera Administrativa Por Meritocracia (Art 40 Numeral 7 Y Art 125 C.P.); Principio De La Confianza Legitima (Art 83 C.P.), Al Trabajo (Art 25 C.P.) Imparcialidad, Entre otros

Por lo anterior, solicito las siguientes:

Pretensiones:

Primera: Solicito respetuosamente al señor Juez, ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC que se anexe o compute el **15%** correspondiente a la **valoración de**

Antecedentes de estudios y experiencia, para obtener el resultado definitivo de la **OPEC 85656**, denominación **COMISARIO DE FAMILIA**, código 202, Grado 1, ofertado por la Alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta categoría del aplicativo SIMO, por las razones legales expuestas anteriormente.

Segundo: Que se informe a todos los aspirantes de la **OPEC 85656**, denominación **COMISARIO DE FAMILIA DE CEPITÁ SANTANDER**, la inclusión del porcentaje del 15% correspondiente a la Valoración de Antecedentes, y con base a esto, se calcule nuevamente el puntaje obtenido, para mí, como para los aspirantes al cargo mencionado.

Tercero: Que después de que se realice el recalcular del puntaje, se proceda con la siguiente etapa del proceso de selección, que es la elaboración de la lista de Elegibles y el nombramiento y posesión en periodo de prueba.

Fundamentos De Derecho:

Mediante sentencia T-059/19

La Honorable Corte Constitucional señala el PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL MERITO como Criterio rector del acceso a la función pública y permite que mediante la figura de la acción de tutela se proteja dicho derecho a quienes consideren vulnerados sus derechos.

Ley 2126 de 2021:

Artículo 7° ley 2126 de 2021. Modifíquese el artículo 80 de la Ley 1098 de 2006, el cual quedará así:

Artículo 80. Calidades para ser comisario y/o comisaria de familia y defensor y/o defensora de familia. Para ocupar el empleo de comisario de familia y defensor de familia se deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Título profesional de abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente;
2. Título de posgrado en derecho de familia, derecho civil, derecho administrativo, derecho constitucional, derecho procesal, derecho penal, derechos humanos, o en ciencias sociales, siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa o títulos afines con los citados, siempre que guarden relación directa, clara e inequívoca con las funciones asignadas al comisario de familia o al defensor de familia.
3. Dos (2) años de experiencia relacionada con las funciones del cargo. En los municipios de quinta y sexta categoría, se podrá acreditar un (1) año de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
4. Contar con las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública para el ejercicio del cargo, las cuales deberán evaluarse a través de pruebas específicas.
5. No tener antecedentes penales, disciplinarios ni fiscales, ni encontrarse inhabilitado por normas especiales, especialmente en el registro de ofensores sexuales.

Artículo 85 ley 1098 de 2006: *Derogado*

TEXTO

- Derogado Artículo 48 LEY 2126 de 2021 :

Artículo 48. Derogatorias. Deróguense las siguientes disposiciones:

a) A partir de la promulgación de esta ley quedan derogados los artículos 83, 85 y 86 de la Ley 1098 de 2006; la expresión “el comisario de familia” del artículo 109 de la Ley 1098 de 2006; la expresión “el comisario de familia y en defecto de este por” del artículo 113 de la Ley 1098 de 2006; la expresión “el comisario de familia del lugar donde se cometió la contravención o en su defecto” del artículo 190 de la Ley 1098 de 2006 modificado por el artículo 91 de la Ley 1453 de 2011; la expresión “los comisarios de familia” del artículo 31 de la Ley 640 de 2001 y toda otra disposición que resulte contraria a lo establecido en esta ley.

b) A partir de los dos (2) años de la entrada en vigencia de esta ley quedan derogados: el párrafo del artículo 30 de la Ley 294 de 1996 y el artículo 84 de la Ley 1098 de 2006.

Legislación Anterior:

Artículo 85. Calidades para ser comisario de familia. Para ser comisario de Familia se requieren las mismas calidades que para ser Defensor de Familia.

Vigente desde: 08/11/2006 y hasta el: 03/08/2021

LEY 909 DE 2004.

ARTÍCULO 2°. Principios De La Función Pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 12°. Funciones De La Comisión Nacional Del Servicio Civil Relacionadas Con La Vigilancia De La Aplicación De Las Normas Sobre Carrera Administrativa.

a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito; y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso, mediante resolución motivada;

b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;

c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición.

ARTÍCULO 27. Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna

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

a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de 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;
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

En lo relativo a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección. Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Artículo 125 constitución política de Colombia

Debe reiterarse que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 125, estableció el mérito como la forma por excelencia en que debe realizarse la selección de ingreso al servicio público, pues lo ideal es que sean los conocimientos, habilidades y competencias las que determinen las personas idóneas para ocupar un empleo, lo que lo hace un principio fundante del Estado colombiano y por lo tanto, debe prevalecer en el momento de proveer un empleo público. Frente a esto, la Corte Constitucional ha señalado que la principal manifestación del principio del mérito son los concursos, constituyéndose en mecanismo idóneo para que "[...] el Estado, dentro de criterios de imparcialidad y objetividad, mida el

mérito, las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, con el fin de escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, apartándose en esa función de consideraciones subjetivas, de preferencias o animadversiones y de toda influencia política, económica o de otra índole. La finalidad del concurso estriba en últimas en que la vacante existente se llene con la mejor opción, es decir, con aquel de los concursantes que haya obtenido el más alto puntaje. A través de él se evalúa y califica el mérito del aspirante para ser elegido o nombrado

Sustento Probatorio

1. Copia de cédula de ciudadanía
2. Reclamación enviada a la entidad accionada, por medio de Correo Electrónico.
3. Respuesta de la Comisión Nacional del Servicio Civil radicada **2022RS030327**.
4. Acuerdo de Convocatoria N° 1090 de 2021 de fecha 29 de Abril de 2021.
5. Manual de funciones del cargo Comisaria de Familia Cepitá Santander, Código 202, Grado 1, OPEC 85656, ofertado por la Alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta categoría del aplicativo SIMO.

Competencia

Es usted, señor(a) Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio de la Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017.

Declaración Bajo La Gravedad Del Juramento

De manera expresa me permito comunicar a su Despacho que ante ninguna otra autoridad judicial se ha promovido por los mismos hechos al Amparo de Tutela.

Notificaciones:

Recibiré notificaciones en el correo Electrónico maria.jimena.nunez@hotmail.com

La Accionada:

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC Sede Principal: Carrera 12 No 97-80, Piso 5 - Bogotá D.C., Colombia Teléfono (57) (601) 3259700 Línea nacional 01900 3311011 atencionalciudadano@cncsc.gov.co Correo: notificacionesjudiciales@cncsc.gov.co



María Jimena Nuñez Nuñez

C.C 63. 560.880 De Bucaramanga

Derecho de Petición de Información

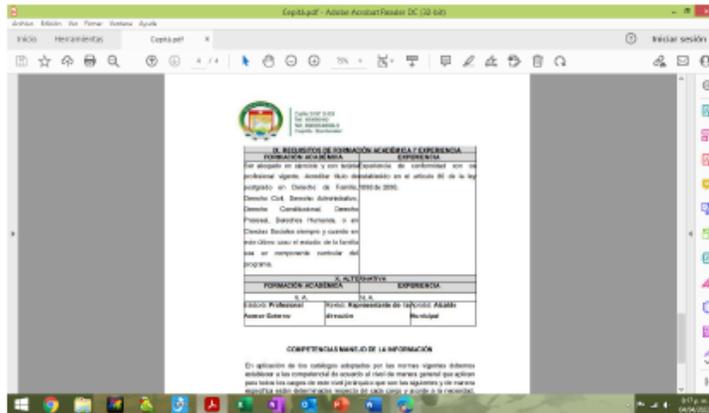
Jimena Núñez <maria.jimena.nunez@hotmail.com>

Lun 4/04/2022 8:30 PM

Para: atencionalciudadano@cncs.gov.co <atencionalciudadano@cncs.gov.co>

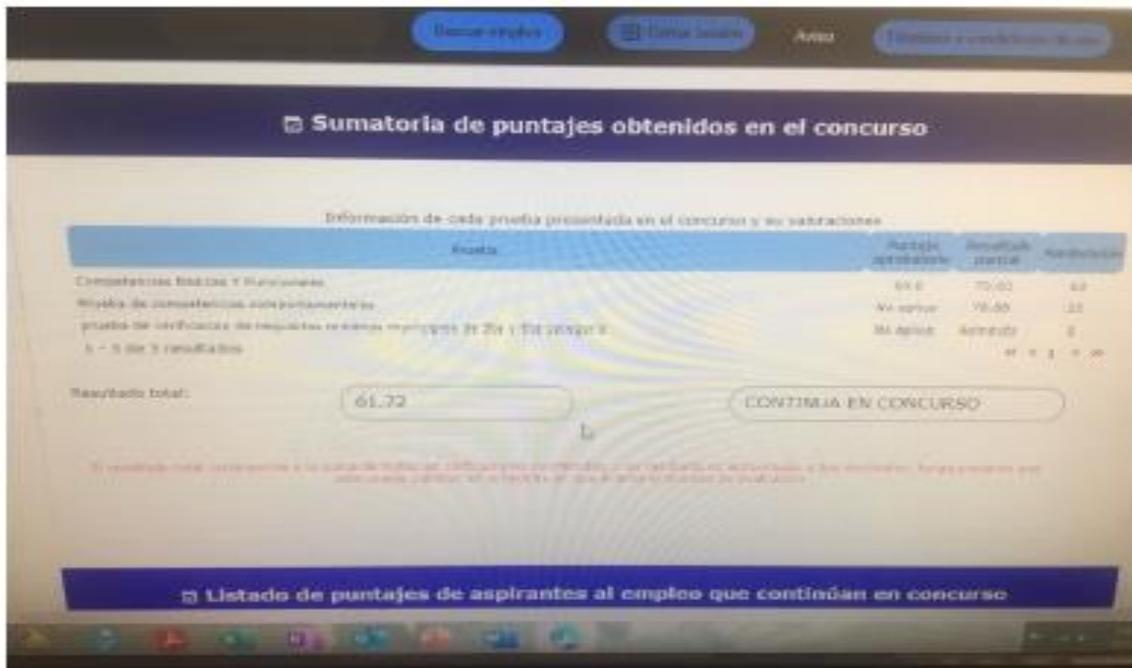
2 archivos adjuntos (5 MB)

Acuerdo Cepitá 20211000010906.pdf; Cepitá.pdf;



Señores Comisión Nacional del Servicio Civil

Por medio de la presente me dirijo respetuosamente a ustedes para manifestar mi inconformidad sobre el aviso que aparece publicado en SIMO sobre la OPEC 85656 comisaría de familia cepita santander, en el acuerdo de convocatoria dice claramente que es un cargo profesional que requiere experiencia y estudios adicionales según lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006.



Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

DETALLE DE CADA PRUEBA OBTENIDA EN EL CONCURSO Y LA REQUISICIÓN

Prueba	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE DEBE	REQUISICIÓN
Pruebas de selección de requisitos, ni requisitos adicionales	66.4	70.00	11
Prueba de competencias complementarias	10.00	70.00	21
Prueba de verificación de requisitos además requisitos de fila y de categoría	10.00	Admisión	0

1 - 1 de 1 resultado

RESULTADO TOTAL: 76.22

CONTINUA EN CONCURSO

El resultado es el correspondiente a la suma de todos los calificaciones ponderadas, o su equivalente en porcentaje a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avance el proceso de evaluación.

con extrañeza observo que el día de hoy aparece ^o empleos no requieren experiencia, ni requisitos adicionales^o aun cuando para ser comisaria de familia se requiere conocimientos en derecho de familia, o afines y experiencia relacionada, agradezco información sobre el cambio de esas condiciones, ya que he postulado en otras alcaldías y concursos y siempre se ha exigido experiencia para acceder a estos cargos públicos profesionales.

maría jilmena núñez núñez
c.c 63,560.880



Al contestar cite este número
2022RS030327

Bogotá D.C., 29 de abril del 2022

Señora:
MARÍA JJIMENA NÚÑEZ NÚÑEZ
MARIA.JIMENA.NUNEZ@HOTMAIL.COM

Asunto: Respuesta información prueba de Valoración de Antecedentes OPEC 85656
Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta Categoría

Referencia: Radicado 2022RE057819 del 5 de abril de 2022

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió la petición bajo el radicado relacionado en la referencia, a través de la cual solicita:

"(...) Por medio de la presente me dirijo respetuosamente a ustedes para manifestar mi inconformidad sobre el aviso que aparece publicado en SIMO sobre la OPEC 85656 COMISARIA DE FAMILIA Cepita Santander, en el acuerdo de convocatoria dice claramente que es un cargo profesional que requiere experiencia y estudios adicionales según lo establecido en el Artículo 80 de la ley 1098 de 2006.

Con extrañeza observo que el día de hoy aparece " EMPLEOS NO REQUIEREN EXPERIENCIA, NI REQUISITOS ADICIONALES" AUN CUANDO PARA SER COMISARIA DE FAMILIA SE REQUIERE CONOCIMIENTOS EN DERECHO DE FAMILIA, O AFINES Y EXPERIENCIA RELACIONADA, agradezco información sobre el cambio de esas condiciones, ya que he postulado en otras alcaldías y concursos y siempre se ha exigido experiencia para acceder a estos cargos públicos profesionales. (...)"

En relación con su solicitud, se precisa que los Acuerdos de Convocatoria y sus respectivos anexos, contienen los lineamientos generales que direccionan la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta Categoría, para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las planta de personal de las entidades que hacen parte de la misma, los cuales, conforme lo establece el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, son norma reguladora del concurso y obliga tanto a la CNSC, como a la entidad convocante y a sus participantes.

En razón a ello se precisa que el artículo 19 de los acuerdos de convocatoria establecen:

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. *Solamente se aplica, a los aspirantes inscritos en los empleos especificados en el artículo 16 del Presente Acuerdo que hayan superado la Prueba Eliminatoria, según las especificaciones técnicas definidas en los apartes del Anexo del Presente Acuerdo.* **Negrita y subrayado intencional.**

De igual manera el Anexo del Acuerdo de convocatoria en su numeral 4 establece:

4. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES Esta prueba se aplica con el fin de valorar la Educación y la Experiencia acreditadas por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la Prueba Eliminatoria (Prueba sobre Competencias Funcionales). **No se va a aplicar a los aspirantes que en este proceso de selección deban presentar la Prueba de Ejecución ni a los admitidos a los empleos del Nivel Profesional que no requieren Experiencia.**

Ahora bien, el empleo OPEC 85656 de denominación COMISARIO DE FAMILIA, código 202, Grado 1, ofertado por la alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta categoría en el aplicativo SIMO con respaldo de la ficha del manual de funciones cargada por la entidad contiene los siguientes requisitos mínimos:

- **Estudio:** Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente. Acreditar título de postgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.
- **Experiencia:** Experiencia de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006.

En razón a lo anteriormente señalado es de precisar que el artículo 85 de la Ley 1098 de 2006 establece:

Artículo 85. Calidades para ser Comisario de Familia. Para ser comisario de Familia se requieren las mismas calidades que para ser Defensor de Familia.

Por lo cual nos remitimos al artículo 80 de la norma ibidem la cual está relacionada en el Manual de funciones de la entidad que ofertó el empleo relacionado y que establece que:

Artículo 80. Calidades para ser Defensor de Familia. Para ser Defensor de Familia se requieren las siguientes calidades:

1. Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente.
2. No tener antecedentes penales ni disciplinarios.
3. Acreditar título de postgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.

Teniendo en cuenta lo consagrado en el artículo 80 de la Ley 1098 de 2006, es evidente que no se exige experiencia relacionada ni de ningún otro tipo para ejercer como Comisario de Familia, por lo cual, al ser tomadas estas calidades por la entidad como los requisitos mínimos establecidos a cumplir para ser Comisario de Familia, dentro del proceso de selección en el cual el empleo relacionado, la CNSC realizó la oferta bajo dichos criterios, entendido que la OPEC es fiel copia del Manual de Funciones.

Finalmente, se aclara que para los empleos que no se exige experiencia de ningún tipo, en cumplimiento de lo señalado en el Acuerdo de Convocatoria y su anexo, no se realiza la prueba de valoración de antecedentes.

Le invitamos a consultar el sitio web de la CNSC en donde podrá encontrar el Acuerdo y Anexo de la Convocatoria para la cual usted se encuentra participando en la ventana NORMATIVIDAD, accediendo por medio del siguiente enlace: <https://historico.cnscc.gov.co/index.php/municipios-5-y-6-categoria-2020>

Le invitamos a consultar el sitio web de la CNSC en donde podrá encontrar el Acuerdo y Anexo de la Convocatoria para la cual usted se encuentra participando en la ventana **NORMATIVIDAD**, accediendo por medio del siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/municipios-y-y-vi-categoria-2020>

Sede Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 N° 96 - 64, Piso 7
Sede principal: Carrera 12 N° 97 - 80, Piso 5 • PBX: 57 (1) 3256700 • Línea Nacional CNSC: 01900 3311011
www.cnsc.gov.co • Ventanilla Única • atencionalciudadano@cnsc.gov.co
Código postal 110221 • Bogotá D.C., Colombia

Continuación Oficio 2022RS030327

Página 3 de 3

En los anteriores términos se atiende su solicitud

Atentamente



ELKIN ORLANDO MARTÍNEZ GORDON
ASESOR

Eldero: LINA MARIA ROBAYO GÓNDALEZ - CONTRA TISTA - DESPACHO DEL COMISIONADO II
Aprobó: ELKIN ORLANDO MARTÍNEZ GORDON - ASESOR - DESPACHO DEL COMISIONADO II



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**ACUERDO N° 1090 DE 2021
29-04-2021**



20211000010906

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ-SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

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 por la Ley 1960 de 2019, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 2 y 6 de la Ley 1960 de 2019 y en el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Así mismo, el artículo 130 superior dispone que *"Habrà una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

En igual sentido, el artículo 209 ibidem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] (...) con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

De conformidad con los literales c) e i) del artículo 11, de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (...) y "Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"*.

El artículo 28 ibidem señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

Por su parte, 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".*

Complementariamente, el artículo 31 ídem, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la *Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba,* señalando en su numeral primero que la Convocatoria *"(...) es 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".*

Además, el numeral 4 del mismo artículo, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispuso que:

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, 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 y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CSC, que se encuentren vacantes de manera definitiva, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca.

Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL; así como, le impone el deber a las entidades de priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de mérito.

En correspondencia con lo anterior, el párrafo del artículo 29 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas referidas en el artículo en cita del Decreto 1083 de 2015, a reportar la OPEC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

Para el reporte de la OPEC realizado 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 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, la CNSC impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

El inciso segundo del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, *"(...) Los procesos de selección para proveer las vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría serán adelantados por la CNSC, a través de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), como institución acreditada ante la CNSC para ser operador del proceso. La ESAP asumirá en su totalidad, los costos que generen los procesos de selección (...)"*.

Adicionalmente, el párrafo 2 íbidem, determina que:

Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada...

De conformidad con esta última obligación, el parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, establece que: "La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019".

Con relación al deber de "planeación conjunta y armónica del concurso de méritos", la Corte Constitucional, en Sentencia C-183 de 2019, con magistrado ponente, doctor Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada [artículo 31, numeral 1, de la Ley 909 de 2004]. 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 (Subrayado fuera de texto).

Ahora, el 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".

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar 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 el sitio web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesiones del 31 de marzo y el 25 de junio de 2020, decidió la no realización de la prueba de *Valoración de Antecedentes* para los empleos del Nivel Profesional que no requieren experiencia, además de hacerla extensiva a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren experiencia en su requisito mínimo.

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 concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados. La entidad deberá hacer la precisión en el momento de reportar los cargos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera-OPEC que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil entidad que viabilizará su participación (...).

Mediante el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-013 de 2021, la CNSC "(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique".

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

A través del Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento "(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional".

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios 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.

(...)

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.

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.

(...)

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

Finalmente, 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 y 6:

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.

En aplicación de la anterior normatividad, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó conjuntamente con delegados de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, la *Etapas de Planeación* para adelantar el proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa de su planta de personal.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para el presente proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal al registrarla en este aplicativo y/o al acceder a este sitio web y/o aceptar sus *Condiciones de Uso*, directamente o mediante el Jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, u otros usuarios creados, habilitados o autorizados por el mismo o por dicho servidor público, o por sus antecesores, certificando igualmente "(...) que la información registrada en este sitio web corresponde exactamente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada para tales empleos en el Manual Específico de Funciones y

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

Competencias Laborales vigente al registro de la OPEC", el cual fue remitido a la CNSC mediante el radicado No. 20216000722002 del 16 de abril del 2021.

Adicionalmente, para el presente Proceso de Selección, dichos servidores públicos, no reportaron empleos en la modalidad de Ascenso.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto Reglamentario 2365 de 2019 y el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, la entidad realizó a través de la OPEC el registro de los servidores públicos que se encuentran en estado de prepensión, conforme a las condiciones allí establecidas y comunicó a esta Comisión Nacional lo relativo a los provisionales del Nivel Técnico y Asistencial que están vinculados en la entidad antes del 17 de marzo de 2005 y podrían participar por el empleo que ocupan actualmente.

Con base en la OPEC registrada y certificada en el Sistema SIMO, la Sala Plena de la CNSC en sesión del 27 de abril de 2021, aprobó las reglas del proceso de selección para proveer por mérito los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, siguiendo los parámetros definidos en el presente Acuerdo y su Anexo Técnico.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección por mérito, en la modalidad de Abierto, para la provisión definitiva de los empleos y las vacantes a que hace referencia el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ - SANTANDER, que se identificará como "Proceso de Selección No. 1980 de 2021- Municipios de 5ª y 6ª Categoría".

PARÁGRAFO. 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 las normas reguladoras de este proceso de selección por mérito y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la Escuela Superior de Administración Pública y a los participantes inscritos.

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección será adelantado por la CNSC a través de la Escuela de Administración Pública – ESAP, en calidad de operador, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, entidad que se encuentra acreditada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar estos procesos de selección.

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

1. Convocatoria y divulgación
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos en el proceso de selección.
4. Aplicación de pruebas escritas a los participantes admitidos en el proceso de selección.
5. Aplicación de la prueba de ejecución a los participantes que superaron las pruebas escritas de competencias funcionales en este proceso de selección.
6. Aplicación de la prueba de valoración de antecedentes a los participantes que superaron las pruebas escritas de competencias funcionales de este proceso de selección, para aquellos empleos establecidos en el artículo 16 del presente Acuerdo.
7. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA. La actuación administrativa relativa al *Periodo de Prueba* es de exclusiva competencia del nominador, la cual debe seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

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, el Decreto Ley 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, el Decreto Reglamentario 498 de 2020 y la Ley 2043 de 2020, con base en el MEFCL vigente de la entidad, con en que se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia. Si al iniciar la Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, se dará aplicación de la misma en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos y en la prueba de Valoración de Antecedentes.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, así como el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección serán las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para los Niveles Asesor y Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 12 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

2. **A cargo de la ESAP:** El monto equivalente a la diferencia entre el costo total del proceso de selección, menos el monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación que hagan los aspirantes a este proceso.

PARÁGRAFO. Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

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.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección:**

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. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, 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, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
6. 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.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió, 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.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
6. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
7. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
8. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
9. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
10. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

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 normatividad 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.

Al momento de hacer el reporte de las vacantes de Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, la entidad, en virtud de lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 498 de 2020 dio a conocer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los servidores que se encuentran en el Nivel Asistencial o Técnico vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005, a quienes se les exige como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, siempre y cuando concursen para el mismo empleo al que fueron vinculados.

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.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN**

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

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 pública 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 hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la entidad pública no puede 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, 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 el Acuerdo No. CNSC - 20211000000806 del 6 de abril de 2021.

PARÁGRAFO 4. 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 registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección y en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 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.

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

ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 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, 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.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

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.

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 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en este Acuerdo y en los correspondientes apartes del Anexo.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su página web, www.cnsc.gov.co, 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. 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 inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se 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 objeto del proceso de selección.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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, 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 a la última "Constancia de Inscripción" generada 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.

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.

PARÁGRAFO 1. El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, se aplicará para la VRM de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencia de que trata esta norma.

PARÁGRAFO 2. 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 provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 785 de 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. Los provisionales potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique en los términos y condiciones requeridos por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la Etapa de VRM, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**CAPÍTULO V
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

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. Solamente serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales*, y la *Valoración de Antecedentes*, según se detalla en la siguiente tabla:

**TABLA No. 2
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	60.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	15%	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. 3
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	60.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
TOTAL		100%	

**TABLA No. 4
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS DE CONDUCTOR MÉCANICO O CONDUCTOR***

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	60.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45%	N/A
TOTAL		100%	

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

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCION. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las *Pruebas Escritas y de Ejecución* se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. 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 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas 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 (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCION. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Solamente se aplica, a los aspirantes inscritos en 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. El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, se aplicará para la Valoración de Antecedentes de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma. En caso que no se cuente con dicha reglamentación, se aplicarán las reglas generales de este proceso de selección para esta prueba.

PARÁGRAFO 2. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscribieron a los mismos empleos de los Niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 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.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

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

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 del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en el sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

CAPÍTULO VI LISTAS DE ELEGIBLES

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.

De conformidad con lo previsto en la norma *ibídem*, el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, por medio del cual modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o el que lo adicione o modifique y los lineamientos que al respecto expida la CNSC, las listas de elegibles deberán ser utilizadas para empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 1. Los conceptos de *Lista Unificada del mismo empleo* y *Lista General de Elegibles para empleo equivalente*, de los que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, serán aplicables en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

PARÁGRAFO 2. 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 No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-236 de la misma anualidad, o del que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 25. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando en el concurso, 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, se 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 tenga derechos en carrera administrativa cuando se trate de concurso abierto.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
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.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la Prueba sobre Competencias Funcionales.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes.
8. Con quien haya obtenido 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, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en el sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 27. EXCLUSIONES DE 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 Elegible*, 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, no serán tramitadas.

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 interesado para que intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar 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 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 28 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

PARÁGRAFO. Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

ARTÍCULO 30. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

ARTÍCULO 31. 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 del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o en un empleo equivalente, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

ARTÍCULO 32. VIGENCIA DE LAS 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, por regla general, las *Listas de Elegibles* tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5º y 6º Categoría"

de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre-pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

En virtud de lo anterior, una vez causado el derecho para los servidores públicos en condición de pre-pensionados y que a 30 de noviembre del 2018 se encontraban vinculados en calidad de provisionales y les faltare tres (3) años o menos para adquirir el derecho a la pensión, se hará uso de la respectiva lista de elegibles.

PARÁGRAFO. Para los empleos ofertados que cuenten con vacantes ocupadas por empleados en condición de pre-pensionados, los respectivos nombramientos en *Periodo de Prueba* se realizarán en estricto orden de elegibilidad, iniciando con la vacante que cuente con la fecha más próxima para realizar este nombramiento.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., 29 de abril de 2021


JORGE A. ORTEGA CERÓN
Presidente CNSC


OSCAR JAVIER REY REY
Alcalde Municipal

Aprobó: Mónica María Moreno Barerio- Comisionada
Revisó: Elkin Orlando Martínez Gordon - Asesor Despacho Comisionada Mónica María Moreno
Claudia Prieto Torres - Gerente Proceso de Selección
Proyectó: Paula Alejandra Moreno Andrade- Abogada Proceso de Selección



Calle 3 N° 2-03
Tel: 6569240
Nit: 800204699-3
Cepitá- Santander

COMISARIA DE FAMILIA

I. IDENTIFICACION	
NIVEL	PROFESIONAL
DENOMINACION DEL EMPLEO	COMISARIO DE FAMILIA
CODIGO	202
GRADO	01
No. DE CARGOS	UNO (1)
DEPENDENCIA	COMISARIA DE FAMILIA
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	ALCALDE
II. AREA	
Comisaria de familia: Proceso Misional (protección de la infancia y la adolescencia).	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Garantizar el cumplimiento de las normas para el mantenimiento de la unidad familiar y la protección de los niños, las niñas, los adolescentes y la familia con el propósito de brindarles mejores condiciones de vida, promoviendo la convivencia social y el acceso de estos a los servicios esenciales dentro de la comunidad.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none">1. Garantizar, la protección, restablecimiento y reparación de los derechos de los miembros de la familia, conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar.2. Atender a las niñas, niños y jóvenes y demás miembros del grupo familiar en el ejercicio y restablecimiento de sus derechos, orientándolos de acuerdo con lo contemplado en el ordenamiento legal vigente.3. Recibir las denuncias para la adopción de las medidas de emergencia y de protección necesarias en caso de delitos contra las niñas, los niños y los adolescentes expidiendo las citaciones para cada caso.4. Definir provisionalmente sobre la custodia, y cuidado personal, la cuota alimentaria y la reglamentación de visitas, la suspensión de la vida en común de los cónyuges o compañeros permanentes, en las situaciones de violencia intra familiar.5. Practicar rescates para ir conjurando las situaciones de peligro en que pueda encontrarse un niño, niña o adolescente cuando la urgencia del caso lo demande.6. Adoptar las medidas de restablecimiento de derechos en los casos de maltrato infantil, denunciando el delito.8. Manejar los asuntos que le asigne la Ley, ordenanzas y acuerdos como garantía de la unidad familiar y la protección de sus derechos.9. Recibir a prevención denuncias sobre hechos que puedan configurarse como delito o contravención, en los que aparezca involucrado un menor como ofendido o sindicado, tomar las medidas de emergencia correspondientes y darles el tramite respectivo.10. Ejercitar en allanamientos para ir conjurando la situación de peligros en que pueda encontrarse un menor, un anciano o personas con características especiales, cuando la urgencia del caso lo demande, de oficio o a solicitud del juez o del defensor de familia de acuerdo con los procedimientos señalados por las normas.	



Calle 3 N° 2-03
Tel: 6569240
Nit: 890204699-3
Cepitá- Santander

11. Inspeccionar sitios donde se han cometido delitos objeto de litigios, que sean de su competencia.
12. Dar cumplimiento a la ley del menor la infancia y la adolescencia, cuando los niños, niñas, y los adolescentes, para protegerlos cuando se encuentren en situaciones irregulares y en conflictos familiares.
13. Tener en cuenta denuncias, reclamos, quejas que presente la ciudadanía sobre los temas de su competencia.
14. Elaborar resoluciones e imponiendo sanciones por violación de las normas en las materias de su competencia.
15. Oficiar a directores de instituciones de salud para que se atienda a menores enfermos y solicitando información sobre los menores abandonados o que ingresen con signos de violencia.
16. Remitir al ICBF al menor que se encuentre en situación de adaptabilidad.
17. Llevar a cabo charlas en acuerdo con instituciones educativas, de salud y agremiaciones comunitarias encaminadas a ir fortaleciendo las relaciones familiares en un ambiente social sano.
18. Desarrollar programas de prevención en materia de violencia intrafamiliar y delitos sexuales.
19. Atender las convocatorias del Concejo Municipal y presentar los informes requeridos que tengan que ver con el área de su competencia
20. Dar respuesta oportuna, a los derechos de petición, quejas y reclamos que sean de su competencia en los términos de ley.
21. Mantener de manera organizada el archivo físico y magnético de la documentación relacionada con la comisaría.
22. Formular estudios previos de oportunidad y conveniencia para la contratación pública que le corresponda según las funciones y áreas de la oficina y ejercer su supervisión.
23. Tramitar las denuncias y quejas relacionadas con problemas intrafamiliares, delitos y/o contravenciones en que esté implicado un menor, así como las demandas relativas a la protección del menor y el cumplimiento de comisiones
24. Las demás que le asigne el Jefe del organismo o entidad, de acuerdo con el carácter de sus funciones.



Calle 3 N° 2-03
 Tel: 6568240
 Nit: 890204699-3
 Cepitá- Santander

V. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

Protección Integral: Reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos.

Interés Superior: los derechos de los niños, niñas y adolescentes prevalecen sobre los demás.

Corresponsabilidad: la Familia, la Sociedad y el Estado son corresponsales en su atención, cuidado y protección.

Perspectiva de Género: Se habla del concepto de niño, niña y adolescente. Así mismo se tiene en cuenta diferencias de edad, etnias, sociales., culturales y psicológicas.

VI. RANGO DE APLICACION

Lugar. Entidades públicas del orden Municipal, Departamental y Nacional.

Tiempo. Horario laboral adoptado por la entidad.

Modo. Actividad manual, apoyo con equipos de interacción personal

Tipo de comunicación. Verbal, escrita, telefónica, vía internet. Personal

Tipo de información. Escrita, verbal, presencial, digital.

VII. CONOCIMIENTOS BASICOS ESENCIALES

Conocimientos básicos en Administración Pública, Constitución Política, Legislación aplicada a procedimientos del derecho de familia, Técnicas de Investigación sobre asuntos legales, Amplios conocimientos en Materia Jurídica, ley de la infancia y la adolescencia, informática, Excel avanzado, técnicas de documentación y archivo, tablas de retención documental, relaciones humanas, solución de conflictos, inteligencia emocional, liderazgo, habilidades de negociación, comunicación asertiva, metodología de la investigación, toma de decisiones, administración del tiempo.

VIII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMUNES

- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Transparencia.
- Compromiso con la Organización.

POR NIVEL JERARQUICO

- Aprendizaje Continuo.
- Experticia profesional.
- Trabajo en Equipo y Colaboración.
- Creatividad e Innovación.
- Liderazgo de Grupos de Trabajo.

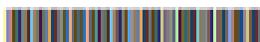


Calle 3 N° 2-03
 Tel: 6569240
 Nit: 890204609-3
 Cepitá- Santander

IX. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA		
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA	
<p>Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente. Acreditar título de postgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.</p>	<p>Experiencia de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006.</p>	
X. ALTERNATIVA		
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA	
N. A.	N. A.	
Elaboró: Profesional Asesor Externo	Revisó: Representante de la dirección	Aprobó: Alcalde Municipal

COMPETENCIAS MANEJO DE LA INFORMACIÓN

En aplicación de los catálogos adoptados por las normas vigentes debemos establecer a las competencias de acuerdo al nivel de manera general que aplican para todos los cargos de este nivel jerárquico que son las siguientes y de manera específica están determinadas respecto de cada cargo y acorde a la necesidad, así:



Al contestar cite este número
2022RS030327

Bogotá D.C., 29 de abril del 2022

Señora:
MARÍA JJIMENA NÚÑEZ NÚÑEZ
MARIA.JIMENA.NUNEZ@HOTMAIL.COM

Asunto: Respuesta información prueba de Valoración de Antecedentes OPEC 85656
Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta Categoría

Referencia: Radicado 2022RE057819 del 5 de abril de 2022

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió la petición bajo el radicado relacionado en la referencia, a través de la cual solicita:

“(...) Por medio de la presente me dirijo respetuosamente a ustedes para manifestar mi inconformidad sobre el aviso que aparece publicado en SIMO sobre la OPEC 85656 COMISARIA DE FAMILIA Cepita Santander; en el acuerdo de convocatoria dice claramente que es un cargo profesional que requiere experiencia y estudios adicionales según lo establecido en el Artículo 80 de la ley 1098 de 2006.

Con extrañeza observo que el día de hoy aparece “ EMPLEOS NO REQUIEREN EXPERIENCIA, NI REQUISITOS ADICIONALES” AUN CUANDO PARA SER COMISARIA DE FAMILIA SE REQUIERE CONOCIMIENTOS EN DERECHO DE FAMILIA, O AFINES Y EXPERIENCIA RELACIONADA, agradezco información sobre el cambio de esas condiciones, ya que he postulado en otras alcaldías y concursos y siempre se ha exigido experiencia para acceder a estos cargos públicos profesionales. (...)”

En relación con su solicitud, se precisa que los Acuerdos de Convocatoria y sus respectivos anexos, contienen los lineamientos generales que direccionan la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta Categoría, para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las planta de personal de las entidades que hacen parte de la misma, los cuales, conforme lo establece el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, son norma reguladora del concurso y obliga tanto a la CNSC, como a la entidad convocante y a sus participantes.

En razón a ello se precisa que el artículo 19 de los acuerdos de convocatoria establecen:

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. *Solamente se aplica, a los aspirantes inscritos en los empleos especificados en el artículo 16 del Presente Acuerdo que hayan superado la Prueba Eliminatoria, según las especificaciones técnicas definidas en los apartes del Anexo del Presente Acuerdo.* *Negrita y subrayado intencional.*

De igual manera el Anexo del Acuerdo de convocatoria en su numeral 4 establece:

4. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES Esta prueba se aplica con el fin de valorar la Educación y la Experiencia acreditadas por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la Prueba Eliminatoria (Prueba sobre Competencias Funcionales). No se va a aplicar a los aspirantes que en este proceso de selección deban presentar la Prueba de Ejecución ni a los admitidos a los empleos del Nivel Profesional, que no requieren Experiencia.

Ahora bien, el empleo OPEC 85656 de denominación COMISARIO DE FAMILIA, código 202, Grado 1, ofertado por la alcaldía de Cepitá – Santander en el marco de la Convocatoria para Municipios de 5ta y 6ta categoría en el aplicativo SIMO con respaldo de la ficha del manual de funciones cargada por la entidad contiene los siguientes requisitos mínimos:

- **Estudio:** Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente. Acreditar título de posgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.
- **Experiencia:** Experiencia de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006.

En razón a lo anteriormente señalado es de precisar que el artículo 85 de la Ley 1098 de 2006 establece:

Artículo 85. Calidades para ser Comisario de Familia. Para ser comisario de Familia se requieren las mismas calidades que para ser Defensor de Familia.

Por lo cual nos remitimos al artículo 80 de la norma ibidem la cual está relacionada en el Manual de funciones de la entidad que oferto el empleo relacionado y que establece que:

Artículo 80. Calidades para ser Defensor de Familia. Para ser Defensor de Familia se requieren las siguientes calidades:

1. Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente.
2. No tener antecedentes penales ni disciplinarios.
3. Acreditar título de posgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.

Teniendo en cuenta lo consagrado en el artículo 80 de la Ley 1098 de 2006, es evidente que no se exige experiencia relacionada ni de ningún otro tipo para ejercer como Comisario de Familia, por lo cual, al ser tomadas estas calidades por la entidad como los requisitos mínimos establecidos a cumplir para ser Comisario de Familia, dentro del proceso de selección en el cual el empleo relacionado, la CNSC realizó la oferta bajo dichos criterios, entendido que la OPEC es fiel copia del Manual de Funciones.

Finalmente, se aclara que para los empleos que no se exige experiencia de ningún tipo, en cumplimiento de lo señalado en el Acuerdo de Convocatoria y su anexo, no se realiza la prueba de valoración de antecedentes.

Le invitamos a consultar el sitio web de la CNSC en donde podrá encontrar el Acuerdo y Anexo de la Convocatoria para la cual usted se encuentra participando en la ventana **NORMATIVIDAD**, accediendo por medio del siguiente enlace: <https://ibistatino.cnsc.gov.co/index.php/municipios-vi-y-vi-categoria-2020>

Le invitamos a consultar el sitio web de la CNSC en donde podrá encontrar el Acuerdo y Anexo de la Convocatoria para la cual usted se encuentra participando en la ventana **NORMATIVIDAD**, accediendo por medio del siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/municipios-y-yi-categoria-2020>

Sede Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 No 96 - 64, Piso 7
Sede principal: Carrera 12 No 97 - 80, Piso 5 • PBX: 57 (1) 3288700 • Línea Nacional CNSC: 01900 3311011
www.cnsc.gov.co • Ventanilla Única • atencionalcidudadano@cnsc.gov.co
Código postal 110221 • Bogotá D.C., Colombia

Continuación Oficio 2022RS0200327

Página 3 de 3

En los anteriores términos se atiende su solicitud

Atentamente



ELKIN ORLANDO MARTÍNEZ GORDON
ASESOR

Elaboró: LINA MARÍA ROBAJO GONZÁLEZ - CONTRATISTA - DESPACHO DEL COMISIONADO II
Aprobó: ELKIN ORLANDO MARTÍNEZ GORDÓN - ASESOR - DESPACHO DEL COMISIONADO II

Derecho de Petición de Información

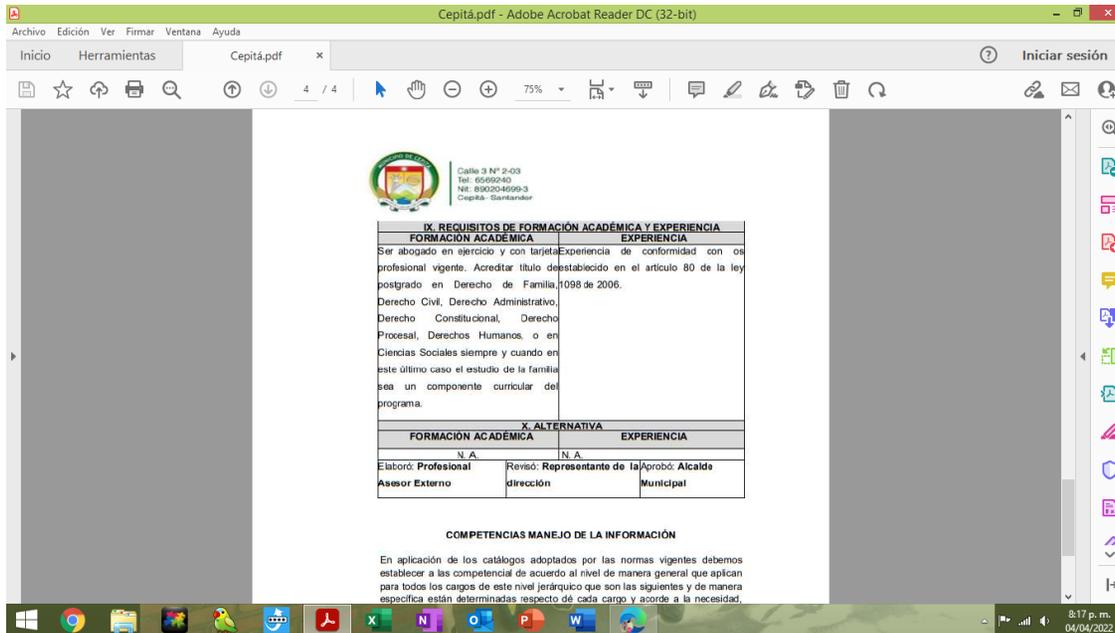
Jimena Núñez <maria.jimena.nunez@hotmail.com>

Lun 4/04/2022 8:30 PM

Para: atencionalciudadano@cncs.gov.co <atencionalciudadano@cncs.gov.co>

📎 2 archivos adjuntos (5 MB)

Acuerdo Cepitá 20211000010906.pdf; Cepitá.pdf;



Señores Comisión Nacional del Servicio Civil

Por medio de la presente me dirijo respetuosamente a ustedes para manifestar mi inconformidad sobre el aviso que aparece publicado en SIMO sobre la OPEC 85656 comisaría de familia cepita santander, en el acuerdo de convocatoria dice claramente que es un cargo profesional que requiere experiencia y estudios adicionales según lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006.

☑ Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Competencias Basicas Y Funcionales	60.0	70.00	60
Prueba de competencias comportamentales	No aplica	78.88	25
prueba de verificación de requisitos mínimos municipios de 5ta y 6ta categoría	No aplica	Admitido	0

1 - 3 de 3 resultados

<< < 1 > >>

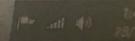
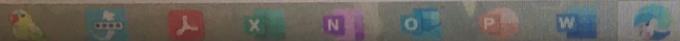
Resultado total:

61.72

CONTINUA EN CONCURSO

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación.

☑ Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso



0 - 0 de 0 resultados

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
EMPLEOS NO REQUIEREN EXPERICIA, NI REQUISITOS ADICIONALES	60.0	70.00	75
Prueba de competencias comportamentales	No aplica	78.88	25
prueba de verificación de requisitos mínimos municipios de 5ta y 6ta categoría	No aplica	Admitido	0

1 - 3 de 3 resultados

Resultado total: **72.22** Resultado total: **CONTINUA EN CONCURSO**

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

con extrañeza observo que el día de hoy aparece " empleos no requieren experiencia, ni requisitos adicionales" aun cuando para ser comisaria de familia se requiere conocimientos en derecho de familia, o afines y experiencia relacionada, agradezco información sobre el cambio de esas condiciones, ya que he postulado en otras alcaldías y concursos y siempre se ha exigido experiencia para acceder a estos cargos públicos profesionales.

maría jjimena núñez núñez
c.c 63,560.880



Calle 3 N° 2-03
Tel: 6569240
Nit: 890204699-3
Cepitá- Santander

COMISARIA DE FAMILIA

I. IDENTIFICACIÓN	
NIVEL	PROFESIONAL
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COMISARIO DE FAMILIA
CODIGO	202
GRADO	01
No. DE CARGOS	UNO (1)
DEPENDENCIA	COMISARIA DE FAMILIA
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	ALCALDE
II. AREA	
Comisaria de familia: Proceso Misional (protección de la infancia y la adolescencia).	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Garantizar el cumplimiento de las normas para el mantenimiento de la unidad familiar y la protección de los niños, las niñas, los adolescentes y la familia con el propósito de brindarles mejores condiciones de vida, promoviendo la convivencia social y el acceso de estos a los servicios esenciales dentro de la comunidad.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none">1. Garantizar, la protección, restablecimiento y reparación de los derechos de los miembros de la familia, conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar.2. Atender a las niñas, niños y jóvenes y demás miembros del grupo familiar en el ejercicio y restablecimiento de sus derechos, orientándolos de acuerdo con lo contemplado en el ordenamiento legal vigente.3. Recibir las denuncias para la adopción de las medidas de emergencia y de protección necesarias en caso de delitos contra las niñas, los niños y los adolescentes expidiendo las citaciones para cada caso.4. Definir provisionalmente sobre la custodia, y cuidado personal, la cuota alimentaria y la reglamentación de visitas, la suspensión de la vida en común de los cónyuges o compañeros permanentes, en las situaciones de violencia intra familiar.5. Practicar rescates para ir conjurando las situaciones de peligro en que pueda encontrarse un niño, niña o adolescente cuando la urgencia del caso lo demande.6. Adoptar las medidas de restablecimiento de derechos en los casos de maltrato infantil, denunciando el delito.8. Manejar los asuntos que le asigne la Ley, ordenanzas y acuerdos como garantía de la unidad familiar y la protección de sus derechos.9. Recibir a prevención denuncias sobre hechos que puedan configurarse como delito o contravención, en los que aparezca involucrado un menor como ofendido o sindicado, tomar las medidas de emergencia correspondientes y darles el tramite respectivo.10. Ejercitar en allanamientos para ir conjurando la situación de peligros en que pueda encontrarse un menor, un anciano o personas con características especiales, cuando la urgencia del caso lo demande, de oficio o a solicitud del juez o del defensor de familia de acuerdo con los procedimientos señalados por las normas.	



Calle 3 N° 2-03
Tel: 6569240
Nit: 890204699-3
Cepitá- Santander

11. Inspeccionar sitios donde se han cometido delitos objeto de litigios, que sean de su competencia.
12. Dar cumplimientos a la ley del menor la infancia y la adolescencia, cuando los niños, niñas, y los adolescentes, para protegerlos cuando se encuentren en situaciones irregulares y en conflictos familiares.
13. Tener en cuenta denuncias, reclamos, quejas que presente la ciudadanía sobre los temas de su competencia.
14. Elaborar resoluciones e imponiendo sanciones por violación de las normas en las materias de su competencia.
15. Oficiar a directores de instituciones de salud para que se atienda a menores enfermos y solicitando información sobre los menores abandonados o que ingresen con signos de violencia.
16. Remitir al ICBF al menor que se encuentre en situación de adaptabilidad.
17. Llevar a cabo charlas en acuerdo con instituciones educativas, de salud y agremiaciones comunitarias encaminadas a ir fortaleciendo las relaciones familiares en un ambiente social sano.
18. Desarrollar programas de prevención en materia de violencia intrafamiliar y delitos sexuales.
19. Atender las convocatorias del Concejo Municipal y presentar los informes requeridos que tengan que ver con el área de su competencia
20. Dar respuesta oportuna, a los derechos de petición, quejas y reclamos que sean de su competencia en los términos de ley.
21. Mantener de manera organizada el archivo físico y magnético de la documentación relacionada con la comisaria.
22. Formular estudios previos de oportunidad y conveniencia para la contratación pública que le corresponda según las funciones y áreas de la oficina y ejercer su supervisión.
23. Tramitar las denuncias y quejas relacionadas con problemas intrafamiliares, delitos y/o contravenciones en que esté implicado un menor, así como las demandas relativas a la protección del menor y el cumplimiento de comisiones
24. Las demás que le asigne el Jefe del organismo o entidad, de acuerdo con el carácter de sus funciones.



Calle 3 N° 2-03
Tel: 6569240
Nit: 890204699-3
Cepitá- Santander

V. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

Protección Integral: Reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos.

Interés Superior: los derechos de los niños, niñas y adolescentes prevalecen sobre los demás.

Corresponsabilidad: la Familia, la Sociedad y el Estado son corresponsales en su atención, cuidado y protección.

Perspectiva de Género: Se habla del concepto de niño, niña y adolescente. Así mismo se tiene en cuenta diferencias de edad, etnias, sociales., culturales y psicológicas.

VI. RANGO DE APLICACION

Lugar. Entidades públicas del orden Municipal, Departamental y Nacional.

Tiempo. Horario laboral adoptado por la entidad.

Modo. Actividad manual, apoyo con equipos de interacción personal

Tipo de comunicación. Verbal, escrita, telefónica, vía internet. Personal

Tipo de información. Escrita, verbal, presencial, digital.

VII. CONOCIMIENTOS BASICOS ESENCIALES

Conocimientos básicos en Administración Pública, Constitución Política, Legislación aplicada a procedimientos del derecho de familia, Técnicas de Investigación sobre asuntos legales, Amplios conocimientos en Materia Jurídica, ley de la infancia y la adolescencia, informática, Excel avanzado, técnicas de documentación y archivo, tablas de retención documental, relaciones humanas, solución de conflictos, inteligencia emocional, liderazgo, habilidades de negociación, comunicación asertiva, metodología de la investigación, toma de decisiones, administración del tiempo.

VIII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMUNES

- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Transparencia.
- Compromiso con la Organización.

POR NIVEL JERÁRQUICO

- Aprendizaje Continuo.
- Experticia profesional.
- Trabajo en Equipo y Colaboración.
- Creatividad e Innovación.
- Liderazgo de Grupos de Trabajo.



Calle 3 N° 2-03
Tel: 6569240
Nit: 890204699-3
Cepitá- Santander

IX. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA		
FORMACIÓN ACADÉMICA		EXPERIENCIA
Ser abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente. Acreditar título de postgrado en Derecho de Familia, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, o en Ciencias Sociales siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa.		Experiencia de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la ley 1098 de 2006.
X. ALTERNATIVA		
FORMACIÓN ACADÉMICA		EXPERIENCIA
N. A.		N. A.
Elaboró: Profesional Asesor Externo	Revisó: Representante de la dirección	Aprobó: Alcalde Municipal

COMPETENCIAS MANEJO DE LA INFORMACIÓN

En aplicación de los catálogos adoptados por las normas vigentes debemos establecer a las competencias de acuerdo al nivel de manera general que aplican para todos los cargos de este nivel jerárquico que son las siguientes y de manera específica están determinadas respecto de cada cargo y acorde a la necesidad, así:

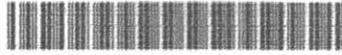


REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO Nº 1090 DE 2021
29-04-2021



20211000010906

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ-SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

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 por la Ley 1960 de 2019, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 2 y 6 de la Ley 1960 de 2019 y en el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Así mismo, el artículo 130 superior dispone que *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

En igual sentido, el artículo 209 ibídem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] (...) con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

De conformidad con los literales c) e i) del artículo 11, de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (...) y "Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"*.

El artículo 28 ibídem señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

Por su parte, 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"*.

Complementariamente, el artículo 31 ídem, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la *Convocatoria*, el *Reclutamiento*, las *Pruebas*, las *Listas de Elegibles* y el *Periodo de Prueba*, señalando en su numeral primero que la Convocatoria *"(...) es 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"*.

Además, el numeral 4 del mismo artículo, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispuso que:

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, 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 y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CSC, que se encuentren vacantes de manera definitiva, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca.

Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL; así como, le impone el deber a las entidades de priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de mérito.

En correspondencia con lo anterior, el párrafo del artículo 29 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas referidas en el artículo en cita del Decreto 1083 de 2015, a reportar la OPEC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo"*.

Para el reporte de la OPEC realizado 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 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, la CNSC impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

El inciso segundo del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, *"(...) Los procesos de selección para proveer las vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría serán adelantados por la CNSC, a través de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), como institución acreditada ante la CNSC para ser operador del proceso. La ESAP asumirá en su totalidad, los costos que generen los procesos de selección (...)"*.

Adicionalmente, el párrafo 2 íbidem, determina que:

Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada...

De conformidad con esta última obligación, el parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, establece que: *"La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019"*.

Con relación al deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Corte Constitucional, en Sentencia C-183 de 2019, con magistrado ponente, doctor Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada [artículo 31, numeral 1, de la Ley 909 de 2004]. 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 (Subrayado fuera de texto).

Ahora, el 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"*.

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar 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 el sitio web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesiones del 31 de marzo y el 25 de junio de 2020, decidió la no realización de la prueba de *Valoración de Antecedentes* para los empleos del Nivel Profesional que no requieren experiencia, además de hacerla extensiva a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren experiencia en su requisito mínimo.

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. La entidad deberá hacer la precisión en el momento de reportar los cargos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera-OPEC que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil entidad que viabilizará su participación (...).

Mediante el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-013 de 2021, la CNSC *"(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique"*.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

A través del Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento "(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional".

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios 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.

(...)

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.

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.

(...)

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

Finalmente, 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 y 6:

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.

En aplicación de la anterior normatividad, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó conjuntamente con delegados de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, la Etapa de Planeación para adelantar el proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa de su planta de personal.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para el presente proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal al registrarla en este aplicativo y/o al acceder a este sitio web y/o aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante el Jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, u otros usuarios creados, habilitados o autorizados por el mismo o por dicho servidor público, o por sus antecesores, certificando igualmente "(...) que la información registrada en este sitio web corresponde exactamente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada para tales empleos en el Manual Específico de Funciones y

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ– SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría”

Competencias Laborales vigente al registro de la OPEC”, el cual fue remitido a la CNSC mediante el radicado No. 20216000722002 del 16 de abril del 2021.

Adicionalmente, para el presente Proceso de Selección, dichos servidores públicos, no reportaron empleos en la modalidad de Ascenso.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto Reglamentario 2365 de 2019 y el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, la entidad realizó a través de la OPEC el registro de los servidores públicos que se encuentran en estado de prepensión, conforme a las condiciones allí establecidas y comunicó a esta Comisión Nacional lo relativo a los provisionales del Nivel Técnico y Asistencial que están vinculados en la entidad antes del 17 de marzo de 2005 y podrían participar por el empleo que ocupan actualmente.

Con base en la OPEC registrada y certificada en el Sistema SIMO, la Sala Plena de la CNSC en sesión del 27 de abril de 2021, aprobó las reglas del proceso de selección para proveer por mérito los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ– SANTANDER, siguiendo los parámetros definidos en el presente Acuerdo y su Anexo Técnico.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección por mérito, en la modalidad de Abierto, para la provisión definitiva de los empleos y las vacantes a que hace referencia el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ - SANTANDER, que se identificará como *“Proceso de Selección No. 1980 de 2021- Municipios de 5ª y 6ª Categoría”*.

PARÁGRAFO. 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 las normas reguladoras de este proceso de selección por mérito y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la Escuela Superior de Administración Pública y a los participantes inscritos.

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección será adelantado por la CNSC a través de la Escuela de Administración Pública – ESAP, en calidad de operador, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, entidad que se encuentra acreditada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar estos procesos de selección.

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

1. Convocatoria y divulgación
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos en el proceso de selección.
4. Aplicación de pruebas escritas a los participantes admitidos en el proceso de selección.
5. Aplicación de la prueba de ejecución a los participantes que superaron las pruebas escritas de competencias funcionales en este proceso de selección.
6. Aplicación de la prueba de valoración de antecedentes a los participantes que superaron las pruebas escritas de competencias funcionales de este proceso de selección, para aquellos empleos establecidos en el artículo 16 del presente Acuerdo.
7. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría”

ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA. La actuación administrativa relativa al *Periodo de Prueba* es de exclusiva competencia del nominador, la cual debe seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

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, el Decreto Ley 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, el Decreto Reglamentario 498 de 2020 y la Ley 2043 de 2020, con base en el MEFCL vigente de la entidad, con en que se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia. Si al iniciar la Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, se dará aplicación de la misma en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos y en la prueba de Valoración de Antecedentes.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, así como el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección serán las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para los Niveles Asesor y Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 12 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

2. **A cargo de la ESAP:** El monto equivalente a la diferencia entre el costo total del proceso de selección, menos el monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación que hagan los aspirantes a este proceso.

PARÁGRAFO. Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

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.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección:**

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. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, 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, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
6. 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.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió, 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.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
6. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
7. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
8. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
9. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
10. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

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 normatividad 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.

Al momento de hacer el reporte de las vacantes de Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, la entidad, en virtud de lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 498 de 2020 dio a conocer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los servidores que se encuentran en el Nivel Asistencial o Técnico vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005, a quienes se les exige como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, siempre y cuando concursen para el mismo empleo al que fueron vinculados.

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.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN**

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

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 pública 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 hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la entidad pública no puede 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, 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 el Acuerdo No. CNSC - 2021100000806 del 6 de abril de 2021.

PARÁGRAFO 4. 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 registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección y en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 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.

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

ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 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, 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.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

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.

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 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en este Acuerdo y en los correspondientes apartes del Anexo.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su página web, www.cnsc.gov.co, 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. 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 inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se 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 objeto del proceso de selección.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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, 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 a la última "Constancia de Inscripción" generada 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.

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.

PARÁGRAFO 1. El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, se aplicará para la VRM de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencia de que trata esta norma.

PARÁGRAFO 2. 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 provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 785 de 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. Los provisionales potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique en los términos y condiciones requeridos por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la Etapa de VRM, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la Etapa de VRM de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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. Solamente serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales*, y la *Valoración de Antecedentes*, según se detalla en la siguiente tabla:

**TABLA No. 2
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	60.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	15%	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. 3
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	60.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
TOTAL		100%	

**TABLA No. 4
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS DE CONDUCTOR MÉCANICO O CONDUCTOR***

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	60.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45%	N/A
TOTAL		100%	

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

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCION. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las *Pruebas Escritas y de Ejecución* se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. 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 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas 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 (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este párrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCION. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Solamente se aplica, a los aspirantes inscritos en 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. El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, se aplicará para la Valoración de Antecedentes de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma. En caso que no se cuente con dicha reglamentación, se aplicarán las reglas generales de este proceso de selección para esta prueba.

PARÁGRAFO 2. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscribieron a los mismos empleos de los Niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 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.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

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

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 del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en el sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

CAPÍTULO VI LISTAS DE ELEGIBLES

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.

De conformidad con lo previsto en la norma ibídem, el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, por medio del cual modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o el que lo adicione o modifique y los lineamientos que al respecto expida la CNSC, las listas de elegibles deberán ser utilizadas para empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 1. Los conceptos de *Lista Unificada del mismo empleo* y *Lista General de Elegibles para empleo equivalente*, de los que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, serán aplicables en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

PARÁGRAFO 2. 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 No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-236 de la misma anualidad, o del que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 25. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando en el concurso, 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, se 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 tenga derechos en carrera administrativa cuando se trate de concurso abierto.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
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.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la Prueba sobre Competencias Funcionales.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes.
8. Con quien haya obtenido 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, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en el sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 27. EXCLUSIONES DE 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 Elegible*, 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, no serán tramitadas.

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 interesado para que intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar 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 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 28 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

PARÁGRAFO. Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

ARTÍCULO 30. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

ARTÍCULO 31. 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 del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o en un empleo equivalente, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

ARTÍCULO 32. VIGENCIA DE LAS 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, por regla general, las *Listas de Elegibles* tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CEPITÁ- SANTANDER, Proceso de Selección No. 1980 de 2021 - Municipios de 5ª y 6ª Categoría"

de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre-pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

En virtud de lo anterior, una vez causado el derecho para los servidores públicos en condición de pre-pensionados y que a 30 de noviembre del 2018 se encontraban vinculados en calidad de provisionales y les faltare tres (3) años o menos para adquirir el derecho a la pensión, se hará uso de la respectiva lista de elegibles.

PARÁGRAFO. Para los empleos ofertados que cuenten con vacantes ocupadas por empleados en condición de pre-pensionados, los respectivos nombramientos en *Periodo de Prueba* se realizarán en estricto orden de elegibilidad, iniciando con la vacante que cuente con la fecha más próxima para realizar este nombramiento.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., 29 de abril de 2021


JORGE A. ORTEGA CERÓN
Presidente CNSC


OSCAR JAVIER REY REY
Alcalde Municipal

Aprobó: Mónica María Moreno Bareño- Comisionada 

Revisó: Elkin Orlando Martínez Gordon - Asesor Despacho Comisionada Mónica María Moreno 

Claudia Prieto Torres - Gerente Proceso de Selección 

Proyectó: Paula Alejandra Moreno Andrade- Abogada Proceso de Selección 