



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20192130632531

Fecha: 19-10-2019

Página 1 de 5

Bogotá D.C.,

Señor (a)
ANÓNIMO (A)
Peticionario (a)

Asunto: Respuesta a Petición.
Radicado No. 20196000685282 del 22 de julio de 2019.

Respetado(a) señor(a) Anónimo(a),

La Comisión Nacional del Servicio Civil, por medio de Radicado relacionado en el asunto, recibió por parte de la **PROCURADURÍA DELEGADA PARA LA VIGILANCIA PREVENTIVA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, copia de una petición elevada por usted ante esa entidad por medio de la cual, manifiesta:

"(...) PREGUNTA POR QUÉ LA CONVOCATORIA TERRITORIAL CAUCA NO ESTA EN DESARROLLO PESE QUE LA CNSC HIZO LA PRESENTACIÓN EL AÑO PASADO EN LA CIUDAD DE POPAYÁN, PERO LA ESPERA A QUE MOTIVO OBEDECE. SERA POR EL TIEMPO ELECTORAL QUE SE AVECINA? (...)"

Al respecto, es lo primero indicar el artículo 7° de la Ley 909 de 2004¹, consagra:

"(...) La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad. (...)" (Énfasis fuera del texto de origen)

Entonces, de la normativa citada se desprende que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, es un ente autónomo independiente de las ramas del y órganos del poder público, cuyo actuar se fundamenta en los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Por tal motivo, es claro que en el ejercicio de sus competencias constitucionales y legales de administración y vigilancia del sistema general de carrera administrativa.

Ahora bien, es pertinente señalar que la Ley ibídem, en su artículo 27 consagra que 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.**”* (Subrayas y negrita fuera del texto original.)

Así las cosas, es claro que el sistema de carrera administrativa se fundamenta en el principio constitucional y legal de mérito, en virtud del cual el acceso y ascenso en el servicio público, se da exclusivamente mediante procesos de selección objetivos y transparentes dónde los elegibles a ser nombrados han demostrado sus calidades después de aplicar pruebas de competencias básicas generales, funcionales y comportamentales, y de ser procedente, valoración de sus antecedentes académicos y de experiencia.

Lo anterior, ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia de las altas cortes, puntualmente, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C – 319 de 2010, precisó:

“(...) Ahora bien, la Constitución de 1991 introdujo profundos cambios en materia de derechos fundamentales y en estructura del Estado, los cuales han conducido a repensar por completo el tema de la caracterización y conceptualización de los sistemas de carrera en Colombia. No se trata, como antaño, de un simple problema de reparto del denominado “botín burocrático” entre los distintos partidos políticos, en el marco de un sistema presidencial fuerte, sino de diseñar e implementar sistemas de carrera administrativa con perspectiva de derechos fundamentales, teniendo además en cuenta los retos que debe asumir el Estado colombiano de cara a los retos de la globalización económica. En efecto, el desarrollo económico y social de un país depende, entre otras variables, de la calidad del talento humano de su burocracia, es decir, de contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades que les han sido confiadas.

De igual manera, la garantía de los derechos fundamentales, en especial de aquellos de contenido económico, social y cultural, en buena medida, depende del adecuado funcionamiento de la administración pública.

*Desde esta perspectiva, la carrera y el sistema de concurso de méritos constituyen, entonces, instrumentos técnicos de administración de personal y mecanismos de promoción de los **principios de igualdad e imparcialidad**, en cuanto garantizan que a la organización estatal, y concretamente a la función pública, **accedan los mejores y los más capaces funcionarios, descartándose de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que repugnan a la esencia misma del Estado Social de Derecho, tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo** que, por lo demás, se identifican en el área de la sociología política y la ciencia administrativa, como criterios de selección de personal que se contraponen a los nuevos roles del Estado contemporáneo y que afectan en gran medida su proceso de*

modernización y racionalización, el cual resulta consustancial a la consecución y cumplimiento de los deberes públicos.

(...)

En este orden de ideas, la Constitución de 1991 modificó por completo el concepto de función pública que antaño se tenía en Colombia por cuanto, en adelante, debe ser comprendida y aplicada en clave de derechos fundamentales. De allí que, **el principio de igualdad de oportunidades**, entendido en sus facetas negativa y positiva deba garantizarse en todos los ámbitos del servicio público, incluyendo las altas dignidades del Estado lo cual se traduce en (i) **un mandato de tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distinción alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política**; y (ii) la adopción de medidas positivas frente a grupos sociales que inveteradamente han sido discriminados en términos de acceso a cargos públicos, en especial, de dirección.

Así las cosas, **contraría manifiestamente el principio de oportunidades**, cualquier ley que desconozca las señaladas facetas de este principio, al igual que **toda práctica realizada, bien sea por un nominador individual o mediante elecciones en cuerpos colegiados, en las cuales se establezcan tratamientos diferentes entre los ciudadanos que aspiran a ocupar un cargo público, en función de su raza, sexo, convicciones religiosas o políticas**.

Así pues, **el principio constitucional de igualdad de oportunidades apunta a que todo ciudadano tiene derecho a desempeñar funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones**, de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos que ha ratificado el Estado colombiano, principio que se encuentra garantizado, a su vez, mediante un conjunto de reglas constitucionales según las cuales **los empleos en los órganos y entidades del Estado son, por regla general, de carrera**; los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público; el ingreso a la carrera administrativa y los ascensos serán por méritos en tanto que el retiro se dará únicamente por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario “y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. En otras palabras, la Carta Política sienta las bases esenciales para el diseño de cualquier carrera administrativa en Colombia, **cuyo eje central lo constituye el principio de igualdad de oportunidades**, y diferenciando en tres momentos diversos: el ingreso, el ascenso y finalmente el retiro del servidor público.

De igual manera, la jurisprudencia constitucional ha resaltado la importancia de los concursos de méritos, en tanto que mecanismos técnicos adecuados para el ingreso a la carrera administrativa. De allí que, de manera constante, **la Corte ha censurado la adopción de medidas encaminadas a permitir un ingreso automático a la carrera administrativa, por cuanto se quebranta el principio de igualdad de oportunidades**.

(...)

En síntesis, la Constitución de 1991 modificó por completo el concepto de función pública que antaño se tenía en Colombia por cuanto, en adelante, debe ser comprendida y aplicada en clave de derechos fundamentales. De allí que, **el principio**

***de igualdad de oportunidades**, entendido en sus facetas negativa y positiva deba garantizarse en todos los ámbitos del servicio público, incluyendo las altas dignidades del Estado, lo cual se traduce en (i) un mandato de tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) la adopción de medidas positivas frente a grupos sociales que inveteradamente han sido discriminados en términos de acceso a cargos públicos, en especial, de dirección. (...)" Énfasis fuera del texto de origen.*

Del análisis de la jurisprudencia en cita, en concordancia con la normatividad analizada, se concluye que la carrera administrativa es un sistema técnico de ingreso al servicio público que se fundamenta **exclusivamente en el mérito e igualdad de oportunidades**, y por ende, **es contrario a cualquier práctica clientelista, al favoritismo y el nepotismo.**

En este orden de ideas y en razón de su manifestación, es menester resalta que la CNSC es una entidad autónoma ajena al partidismo político, además, que en el marco de los procesos de selección adelantados por la entidad se da plena aplicación a los principios constitucionales y legales de mérito e igualdad de oportunidades en el accesos a cargos públicos.

Entonces, no hay persona natural o jurídica que pueda influenciar los resultados del proceso meritocrático, comoquiera que es el aspirante quien demuestra sus aptitudes, actitudes y competencias para ejercer el cargo público, después de superar las pruebas correspondientes.

De otra parte, se debe precisar que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 83, dispone:

*"(...) **ARTICULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas. (...)**" Negrita y subrayas fuera del texto de origen.*

De igual manera, la Ley 1437 de 2011², en su artículo tercero, contempla:

*"(...) **Artículo 3°. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.**"*

*Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, **buena fe**, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.*

(...)

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

4. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes. (...) Énfasis fuera del texto de origen.

En razón de lo expuesto, es claro que el principio constitucional y legal de buena fe es transversal a las actuaciones tanto de la administración como de los ciudadanos ante esta, por ende, en virtud del mismo la Comisión Nacional del Servicio Civil aclara que la Convocatoria Territorial 2019, de la cual hacen parte algunas entidades del departamento del Cauca, para el año 2018 se encontraba en etapa de planeación y actualmente se encuentra en etapa de divulgación, próxima a iniciar inscripciones.

Ahora bien, es pertinente traer a colación lo consagrado en el último inciso del párrafo del artículo 38 de la Ley 996 de 2005, el cual señala:

"(...) La nómina del respectivo ente territorial o entidad no se podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa. (...)" Negritas y subrayas fuera del texto original.

Del análisis de la normativa citada se colige la protección existente a la nómina de las entidades territoriales durante los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones y que esto no riñe con la aplicación de las normas de carrera administrativa.

En este sentido se atiende su solicitud, no sin antes precisar que la dirección electrónica a la cual se dirige la presente respuesta, coincide plenamente con la suministrada por usted.

Cordialmente,



JUAN CARLOS PEÑA MEDINA
Gerente Convocatoria Distrito Capital - CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

Proyectó: Carlos Julián Peña Cruz, 

Copia: Doctora
LAURA MARÍA PALACIO B
Asesora de la Delegada
PROCURADURÍA DELEGADA PARA LA VIGILANCIA PREVENTIVA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Carrera 5 No. 15 – 80, Piso 17
Bogotá, D.C.
RAD PGN: E-2019-220785