

## Manifestaciones del mérito en las relaciones laborales del sector público

Fridole Ballén Duque

### INTRODUCCION

Las constituciones políticas en las democracias contemporáneas garantizan a todos los trabajadores públicos y privados la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo, como principios mínimos fundamentales que no pueden ser desconocidos por el Estado ni por los particulares, independientemente de la modalidad de relación laboral por medio de la que han sido vinculados<sup>1</sup>.

Para garantizar el ingreso, la estabilidad y la promoción en los empleos públicos, el artículo 125 de la Constitución Política Colombia prevé como regla general, que *“los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera...”*, y por excepción se proveen de manera diferente los que se denominan de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los que se determinen por la ley.

Por tanto, el ingreso y ascenso al empleo público de carrera están determinados por el mérito y la demostración de las calidades de los aspirantes. El principio del mérito se ha estado desarrollado en Colombia de vieja data, desde 1936 se hizo la distinción entre administración y la política, considerando la carrera administrativa como el medio de vinculación regular y general para la provisión de los empleos del estado (Enmienda constitucional a la carta de 1886). *A partir de la reforma plebiscitaria (1957) se estableció que la potestad nominadora no se podría ejercer sino “dentro de las normas que expida el Congreso, para establecer y regular las condiciones de acceso al servicio público, de ascensos por mérito y antigüedad, de jubilación, retiro o despido... Estas restricciones que pesan sobre la potestad nominadora, las reiteró el constituyente de 1991 al establecer expresamente dentro de las competencias del Congreso Nacional, la de determinar las normas correspondientes a la carrera administrativa, las cuales constituyen una limitación a las ya citadas, pues las designaciones para los empleos comprendidos dentro de la carrera administrativa, solamente pueden sucederse con arreglo al procedimiento establecido para seleccionar, dentro de los distintos aspirantes, a los más idóneos para el cargo de que se trate(C.P. 125)”*.<sup>2</sup>

Así mismo, el desempeño satisfactorio mediante la evaluación periódica de quien ocupe el cargo es imperativo indispensable para la permanencia y ascenso en el servicio y para la obtención de estímulos y beneficios.

Significa lo anterior, que la vinculación, promoción y estabilidad en el empleo público no está condicionada por la filiación política de quien preste sus servicios a la administración, la ideología, las presiones clientelistas y toda apreciación subjetiva del nominador, pues el mérito excluye esta práctica inveterada<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Artículo 53 de la Constitución Política.

<sup>2</sup> Younes Moreno Diego. Derecho administrativo laboral. Editorial Temis S.A. Undécima Edición actualizada 2009.

<sup>3</sup> Artículo 125 de la Constitución Política.

De otra parte, los principios de mérito, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, transparencia y publicidad son el fundamento esencial del desarrollo de la función pública, por ende, en la selección del personal debe tenerse en cuenta siempre el mérito, las aptitudes y la idoneidad profesional de los aspirantes a integrar la planta de empleos de las entidades y organismos estatales del orden nacional y territorial.

Para la realización del interés general y la adecuada prestación del servicio, la administración pública busca la profesionalización, capacitación y la concreción de la responsabilidad en la gestión del personal<sup>4</sup>.

Para que se cumplan los postulados del mérito, se creó la Comisión Nacional del Servicio Civil como responsable de la administración y vigilancia de las carreras -con excepción de las de carácter especial previstas por la Constitución Política<sup>5</sup> - correspondiéndole por mandato constitucional y legal la garantía y salvaguardia del sistema de mérito en el empleo público, para lo cual debe observar "*los principios de objetividad, independencia e imparcialidad*"<sup>6</sup> en los procesos de selección al ingreso a la carrera administrativa instituyendo sus directrices generales y adelantando los concursos a través de las convocatorias previamente diseñadas.

Igualmente, le compete fijar el sistema de evaluación del desempeño laboral que medirá el rendimiento permanente del servidor de carrera administrativa. En conclusión, "la Comisión Nacional del Servicio Civil, tiene gran importancia, pues es el organismo que administra el sistema de mérito en Colombia"<sup>7</sup>.

De acuerdo con lo anterior, el ingreso, permanencia y ascenso en empleos públicos de carrera administrativa se fundamentan en los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia<sup>8</sup>.

## EL MÉRITO, PRINCIPIO CONSTITUCIONAL

Como ya se ha venido expresando, el mérito tiene fundamento en la Carta Política que prevé que el aspirante a ocupar un cargo en la administración pública debe acreditar los requisitos mínimos para desempeñar el empleo y haber superado con éxito el concurso público, a través del cual se manifiestan las competencias ocupacionales y las calidades del candidato.

La ley define el mérito como la "*demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos*". El objetivo primordial de éste principio radica en la selección de los mejores aspirantes a ejercer los cargos públicos y por ende asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio de las entidades y organismos del Estado, es decir, que el cumplimiento de los fines del estado estriba en la competencia con la cual los funcionarios de carrera entre otros cumplen las

---

<sup>4</sup> Artículo 209 de la Constitución Política y artículo 2 de la Ley 909 de 2004

<sup>5</sup> Artículo 130 de la Constitución Política

<sup>6</sup> Artículo 7 de la Ley 909 de 2009

<sup>7</sup> Younes Moreno Diego. Derecho administrativo laboral. Editorial Temis S.A. Undécima Edición actualizada 2009.

<sup>8</sup> Artículo 28 de la Ley 909 de 2004

funciones y responsabilidades que les asigna la constitución y la ley.

En consecuencia, el mérito tal como fue plasmado en la Constitución Política y la Ley es un principio que tiene así mismo, la finalidad de asegurar que la toma de decisiones y el ejercicio de la función administrativa no se verá condicionada por favores partidistas y acciones subjetivas, sino con sujeción a principios y valores constitucionales y al marco legal para alcanzar la satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Sobre esta temática, la Corte Constitucional Colombiana se pronunció en los siguientes términos *“Se busca que la administración esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral, para que la función que cumplan sea acorde con las finalidades perceptivas que el interés general espera de los empleados que prestan sus servicios al Estado. El elemento objetivo de la eficiencia es el determinante de la estabilidad laboral, por cuanto es su principio de razón suficiente. No se trata de una permanencia en el cargo por razones ajenas a la efectividad de los buenos resultados, ni el ingreso al empleo sin una vinculación fundada en motivos diferentes a la capacidad. Igualmente, el retiro se hará por hechos determinados legalmente, inspirados en la realidad de la eficiencia laboral. En definitiva se protege el interés general”.* (Sentencia C – 037 del 5 de febrero de 1996).

La CNSC al referirse al principio del mérito consideró *“... el mérito se constituye en el fundamento constitucional de los procesos de selección para acceder al ejercicio de cargos públicos, de forma tal que los requisitos y condiciones de acceso deben ser acreditados previamente por los aspirantes además de superar según se requiera por la convocatoria, pruebas y en ocasiones pruebas y cursos. Lo anterior indica que todos los sistemas de carrera verifican requisitos y competencias para el ejercicio del empleo antes de la respectiva provisión de los mismos y por ende la vinculación al servicio del Estado en cada uno de ellos se fundamenta en la aplicación de igual principio”*<sup>9</sup>

Por su parte, el tratadista Diego Younes Moreno expone en su libro de Derecho administrativo laboral que *“La pugna, en la teoría y en la práctica, entre el spoil system y el merit system no puede resolverse sino a favor del sistema de mérito o meritocracia. En el spoil system se admite que la nómina pública puede repartirse a gusto del partido o movimiento ganador en las elecciones. En el merit system lo que importa es el mérito de los servidores públicos, sus prendas intelectuales y morales y sus competencias para prestar los servicios que la administración demanda a sus cuadros administrativos. Para consolidar el sistema de mérito es preciso que los procesos de selección sean serios, transparentes y ante todo gocen de la confianza de opinión pública, punto este bastante débil en nuestro medio”.*

#### MANIFESTACIONES DEL MÉRITO

Es pertinente indicar en este punto, que el mérito no solo está encaminado a regular el ingreso y ascenso a los cargos de la administración pública, sino que a través de él, se presentan diferentes manifestaciones que reconocen el desempeño destacado de los funcionarios que prestan sus servicios al Estado en virtud de la carrera administrativa, tema

---

<sup>9</sup> Concepto CNSC 02-4923 del 8 de abril de 2009 Despacho Comisionado Fridole Ballén Duque.

al cual nos referiremos a continuación.

#### **1. Ingreso y ascenso al empleo de carrera**

Para alcanzar la satisfacción de los fines del Estado Social de Derecho, la Constitución Política previó el mecanismo de la carrera administrativa, para asegurar el excelente desempeño de la administración pública, a través de la selección de los mejores aspirantes que deseen ingresar al servicio público o ascender por merecimiento propio, en virtud de los principios de igualdad de oportunidades, permanencia en el empleo, transparencia y objetividad en los procesos de selección.

Para el ingreso y el ascenso a la carrera administrativa, la ley exige ciertos requisitos de carácter general que se predicen para las todas las personas por igual, sin excepción de ninguna naturaleza, previo concurso público de méritos.

Ahora bien, como resultado del concurso, *“las personas que hayan sido seleccionadas mediante el Sistema de mérito”*<sup>10</sup> tienen derecho a ser nombradas en período de prueba o en ascenso en los empleos de carrera, es decir, que el ingreso y ascenso procede de manera infalible por concurso de méritos, presentándose las siguientes situaciones:

a. Cumplidas las exigencias del mérito para el ingreso, quien haya sido nombrado en periodo de prueba con base en una lista de elegibles y aún no esté inscrito en carrera administrativa, deberá ser evaluado durante un periodo de seis (6) meses culminado el cual si obtiene calificación satisfactoria, adquiere los derechos inherentes a la carrera y su inscripción en el registro público, caso contrario su nombramiento será declarado insubsistente por parte de la administración con la consecuente pérdida del empleo.

b. Ascenso, el empleado inscrito en carrera que supere el concurso en ascenso será igualmente nombrado en periodo de prueba y si obtiene evaluación satisfactoria, su inscripción en carrera será actualizada en el registro público, contrario sensu, si es calificado de manera insatisfactoria, regresará al cargo del cual es titular, conservando respecto de él, los derechos de carrera administrativa y su inscripción primigenia<sup>11</sup>.

El ingreso a la carrera por concurso de méritos, asegura la vinculación del aspirante a la administración siempre y cuando demuestre de manera permanente sus competencias y aptitudes. Por su parte, el ascenso, reconoce la superación personal de los servidores públicos de carrera, toda vez que mejora su posición en la escala de empleos, conquistando nuevos retos que le permiten adquirir mayores conocimientos y experiencias, sin dejar de lado que por ello obtendrá una remuneración salarial superior a la que venía devengando.

Se puede afirmar que en la función pública, el ingreso y ascenso al empleo son las manifestaciones del mérito que se pueden denominar clásicas y que siempre se han tenido en cuenta sin advertir que existen otras manifestaciones que emanan igualmente del mérito y que entraremos a analizar:

---

<sup>10</sup> Artículo 23 de la Ley 909 de 2004

<sup>11</sup> Artículo 38 de la Ley 909 de 2004

## 2. Promoción a empleos de grado o nivel superior mediante encargo.

Figura jurídica instituida en el derecho colombiano para proveer transitoriamente las vacantes que se presenten en la administración de forma temporal o definitiva, las cuales cuando se trata de cargos de carrera, deben ser provistas con quienes ostentan derechos de carrera y ejercen un cargo inmediatamente inferior y además acreditan las siguientes condiciones señaladas por la ley 909 de 2004:

- a) cumplir los requisitos para desempeñar el empleo superior,
- b) poseer las competencias y destrezas para ejecutar las labores del empleo,
- c) que en el último año de servicios no haya sido sancionado disciplinariamente,
- d) haber alcanzado un nivel sobresaliente en su última calificación,
- e) que el empleo exista en la respectiva planta de personal.

Si el empleado en el grado o nivel inmediatamente anterior, no reúne las exigencias señaladas, el encargo se otorgará a quien desempeñe el empleo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Este derecho que tienen los empleados de carrera para ser encargados en empleos de superior jerarquía, tuvo origen en el artículo 22 Decreto 1950 de 1973 y hoy está regulado por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y está condicionado a la convocatoria a concurso y mientras se adelante el proceso de selección respectivo, para lo cual se consagró un término de seis (6) meses.<sup>12</sup>

El empleo de carrera que se encuentre en vacancia temporal deberá ser provisto primeramente en encargo con el empleado de carrera que cumpla con los requisitos de ley por el tiempo que dure la situación administrativa que separo al titular de su empleo. Solo excepcionalmente se acudirá al nombramiento provisional<sup>13</sup>. Cuando se trate de proveer estas vacancias, los encargos deben ser autorizados previamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Adicionalmente, los empleados de carrera pueden ocupar cargos de libre nombramiento y remoción que se encuentren en vacancia temporal o definitiva mediante la figura del encargo, siempre y cuando cumplan con las condiciones exigidas por la ley para su desempeño. La duración del encargo para proveer un empleo en vacancia definitiva no podrá exceder de tres (3) meses<sup>14</sup>.

De otra parte, el encargo puede ser total, cuando el empleado asume todas las funciones del empleo que va a desempeñar por encargo, o parcial, en el evento en que se le asigna una o varias funciones, desvinculándose o no de las propias de su cargo.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Artículo 24 de la Ley 909 de 2004

<sup>13</sup> Artículo 25 de la Ley 909 de 2004

<sup>14</sup> Artículo 24 de la Ley 909 de 2004

<sup>15</sup> Artículo 34 del Decreto 1950 de 1973

El funcionario de carrera encargado no pierde el tiempo de servicios para efectos de antigüedad del empleo del cual es titular como tampoco queda resquebrajada su situación de empleado con derechos de carrera. Además devengará el salario mensual del empleo al cual fue encargado siempre y cuando el titular no lo perciba.

Sobre esta temática la Comisión Nacional del Servicio Civil ha conceptualizado en los siguientes términos:

*“El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.*

*El encargo tiene una doble connotación jurídica, en cuanto es, al mismo tiempo, una modalidad de provisión transitoria de empleos de carrera y una situación administrativa para el empleado que es destinatario de esa determinación. Como toda situación administrativa, el empleado encargado conserva su vínculo laboral con la Administración y regresa al cargo del cual es titular cuando se termine el encargo”<sup>16</sup>*

...

“Se resalta que la figura del encargo no se reduce al mejoramiento económico del empleado, sino que expresa el reconocimiento laboral a un servidor público que por sus condiciones de formación y perfil, así como desempeño sobresaliente puede desarrollar actividades de mayor exigencia para el cumplimiento de los fines de la entidad a la cual esté vinculado<sup>17</sup>.

Como puede observarse, el encargo, tal como está previsto en la ley, es una de las manifestaciones del mérito por cuanto se da prevalencia al empleado de carrera que ocupando un cargo inferior se destaque por su excelente desempeño acreditado con evaluación sobresaliente y así lo ha resaltado la CNSC al señalar *“...que el enfoque fundamental del encargo tiene como propósito primordial el mejoramiento del servicio, ligado a permitir que aquellos que gracias a la experiencia en actividades afines lo cumplan de manera temporal, y lo reciban como un reconocimiento a su condición de buen funcionario, de acuerdo con las condiciones señaladas en el multicitado artículo de la ley 909”<sup>18</sup>.*

**3.** Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo. Una de las especiales manifestaciones del mérito, la señala el artículo 26 de la Ley 909 de 2004 que prevé la concesión de comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de periodo. Se presentan dos escenarios frente al otorgamiento de la comisión: uno de carácter obligatorio y otro facultativo.

---

<sup>16</sup> Concepto 02-767 del 22 de enero de 2009, Despacho Comisionado Fridole Ballén Duque.

<sup>17</sup> Concepto 02-4839 del 7 de abril de 2009, Despacho Comisionado Fridole Ballén Duque.

<sup>18</sup> Concepto 01-743 de 2007. Comisionado Eduardo González Montoya.

El primero escenario y que es imperativo está reservado a los empleados de carrera que en su servicio hayan obtenido una calificación sobresaliente. Ellos tienen derecho a ser comisionados para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de período. Por el contrario, en el segundo escenario, es facultativo de la administración comisionar a aquellos funcionarios de carrera que en su ejercicio hayan sido evaluados satisfactoriamente.

Así lo ha entendido la Corte Constitucional al expresar *“El artículo 26 -parcialmente acusado de la Ley 909 de 2004 consagra dos situaciones a favor de los empleados de carrera para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de período: a) Para quien haya obtenido evaluación del desempeño **sobresaliente** el **derecho** a que se le otorgue comisión hasta por el término de tres(3) años -prorrogable por el mismo término-, para desempeñar dichos cargos y, b) Para quien haya obtenido evaluación del desempeño **satisfactorio** la posibilidad de que se le otorgue la misma comisión. Es cierto entonces, que empleados de carrera en situaciones diferentes pueden lograr la misma finalidad constitucionalmente válida-que se les otorgue comisión-: sin embargo, para los mejor calificados –como sobresaliente- el resultado de su evaluación de desempeño automáticamente se convierte en **derecho** porque el legislador no ha puesto ninguna otra condición, es decir, debe concedérsele en caso de solicitarlo pero sólo para cumplir la finalidad consagrada en la norma. Por el contrario, para quien ha obtenido una evaluación de desempeño inferior - como satisfactoria- el resultado le representa una mera **expectativa**, cuya realización depende de la discrecionalidad del nominador, es decir, éste puede negársela”*.

Cabe destacar que la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento o remoción está consagra única y exclusivamente a favor de los empleados de carrera administrativa que cumplan con las exigencias antes señaladas, por ende no es posible otorgar comisión para desempeñar esta clase de empleos a quien este ocupando un cargo mediante nombramiento provisional, toda vez que su vinculación a la administración no está amparada por la superación del concurso de méritos.

De otra parte, el término de la comisión en ambos eventos es de tres (3) años continuos o discontinuos prorrogable por un término igual para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período en su propia entidad o en cualesquiera otra, sin que en ningún caso supere los 6 años. Vencido el termino, o por renuncia o retiro del servicio en comisión, el empleado de carrera tiene la obligación de reintegrarse a su cargo so pena que la administración declare la vacancia definitiva del mismo, garantizando el debido proceso<sup>19</sup>, cumplido lo cual puede proveerlo de acuerdo con la prelación contenida en el artículo 7 decreto 1227 de 2005.

Con relación a la declaratoria de la vacancia del empleo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado: *.cuando finaliza el término de seis (6) años en comisión y el empleado no asume su cargo de carrera, ya que conociendo la consecuencia que la ley dispone para esa eventualidad, no es desproporcionado ni irrazonable exigirle un mínimo de diligencia para definir su situación y, si no se reintegra, es factible entender que su decisión voluntaria es, precisamente, la de no reintegrarse y la de asumir las consecuencias de esa*

---

<sup>19</sup> C-175 de 2007

*decisión, cosa que ha de entenderse, sin perjuicio de que, en garantía de su derecho al debido proceso, se le comunique la iniciación de las actuaciones orientadas a declarar vacante el cargo y a producir el retiro, a fin de que, según lo apuntado, tenga la oportunidad de controvertir las razones alegadas por entidad, que no pueden ser otras que la superación del lapso indicado en la ley y la circunstancia de no haber asumido su cargo de carrera.<sup>20</sup>*

En cuanto a las características de la comisión para desempeñar empleos de libre remoción o de período, la CNCS ha conceptuado:

- *Es una situación administrativa respecto al servicio, por hechos legalmente previstos y para la entidad que la otorga produce efectos en tanto no puede disponer de manera definitiva del cargo de carrera, pues esta figura da lugar a una vacancia transitoria; es decir, el comisionado conserva sus derechos de carrera y en consecuencia puede regresar al cargo al terminar la comisión o antes en caso de darse alguna de las causales de retiro del servicio frente al empleo en que está comisionado.*
- *Cuando la comisión es un derecho, ésta no es revocable por la autoridad que la confiere y la terminación de la comisión se condiciona a las causales de retiro del servicio propias del empleo en que actúa como comisionado. Por su parte, cuando es discrecional, el nominador puede darla por terminado en cualquier momento.*
- *No es una condición el otorgamiento previo de la comisión respectiva para la provisión de cargos de libre nombramiento y remoción con empleados de carrera; por el contrario, para que surja el derecho a la comisión se debe contar primero con el nombramiento en cargo de libre nombramiento y remoción o de período y además que el empleado cumpla los requisitos que exige la ley para ser acreedor de ese derecho.<sup>21</sup>*

Al conservar sus derechos de carrera, el empleado podrá disfrutar plenamente de este reconocimiento a sus capacidades y desempeño en el servicio. Es por ello, que la comisión será otorgada por el jefe de la entidad a la cual se encuentra vinculado el funcionario mediante acto administrativo motivado con el fin de preservar los derechos de carrera, ya que en la decisión se deberá señalar la duración de la comisión, según lo dispuesto por el Artículo 43 del decreto 1227 de 2005.

El empleado de carrera en comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción tiene derecho a percibir el salario y las prestaciones sociales dispuestas para el empleo que ocupa en comisión.

En síntesis, esta figura de comisión expresa el derecho a la movilidad salarial y laboral frente a empleos de naturaleza diferente a los de carrera, teniendo como condición previa, la existencia de *un nombramiento o una elección en un empleo cuya duración no está regida por principios como la estabilidad que es propio de los sistemas de carrera administrativa.*

---

<sup>20</sup> Sentencia C-175 de 2007 M.P. Rodrigo Escobar Gil

<sup>21</sup> Concepto 02-4540 del 1 de abril de 2009, Despacho Comisionado Fridole Ballén Duque

#### 4. Derecho a la capacitación

La capacitación y el adiestramiento están consagrados como principios mínimos fundamentales del trabajo en el artículo 53 de la Carta Política, cuya observancia es de obligatorio cumplimiento para las entidades y organismos del Estado.

Con la capacitación se busca que los servidores públicos adquieran y actualicen conocimientos que les permitan fortalecer sus destrezas y competencias para el mejor ejercicio en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como la de participar con mayores probabilidades en los concursos para ser promovidos a cargos de superior jerarquía. Por tanto, la capacitación no solo va encaminada a aumentar los niveles de eficiencia de la entidad sino a proporcionar a sus servidores las herramientas y elementos necesarios para su desarrollo personal y profesional.

La capacitación permanente de los servidores de la administración pública es un derecho de los empleados de carrera administrativa, la cual no puede ser reclamada por quienes desempeñan empleos mediante nombramientos provisionales, ya que se trata de una de las manifestación del mérito. Así lo ha señalado la Corte Constitucional *"...el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, objetivo que no se distorsiona ni se elude con el trato diferente que contempla la norma legal impugnada para los empleados vinculados con nombramiento provisional, los cuales, dice ella misma expresamente, tendrán derecho a los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, lo que es suficiente para garantizar el cumplimiento de ese objetivo, y además es razonable y se justifica, si se tiene en cuenta la temporalidad de su vinculación y los costos crecientes de ese tipo de programas, que exigen estrategias de racionalización y optimización a la hora de utilizarlos, una de las cuales es destacarlos para aquellos servidores que permanecerán en su cargos, pues sólo así, paralelamente, se garantizará la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en la respectiva entidad"*<sup>22</sup>.

En consecuencia, los empleados de carrera tienen derecho a recibir formación técnica y profesional para el desarrollo *"de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias"*<sup>23</sup> con el fin de lograr un excelente nivel técnico y profesional que redunde en un mejor desempeño de las funciones a ellos encomendadas, razón por la cual, la ley exige que las entidades públicas deben establecer planes y programas de capacitación teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño<sup>24</sup>.

El Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, regula el tema de los planes de capacitación en sus artículos 65 y siguientes, los cuales deben tener como fundamento estudios técnico-científicos que determinen las necesidades que presentan las distintas dependencias de la administración pública como las de sus empleados y de esta manera, implementar el *"desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia"*.

---

<sup>22</sup> Sentencia C-1163 de 2000 M.P. Fabio Morón Díaz.

<sup>23</sup> Artículo 36 de la Ley 909 de 2004

<sup>24</sup> Artículo 38 de la Ley 909 de 2004

##### **5. La carrera administrativa y los estímulos laborales**

De otra parte, con la intención de aumentar *“los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor”* para la mejor prestación del servicio, las entidades públicas están obligadas a establecer *“programas de bienestar e incentivos”*<sup>25</sup> para los empleados de carrera que por sus méritos y excelencia en el desempeño del cargo, sean merecedores a beneficios y estímulos enmarcados dentro de los programas de bienestar social.

El mejor empleado de carrera de cada entidad y los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico tienen derecho a los incentivos no pecuniarios que establezcan los programas, así como los estímulos pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y no pecuniarios para el segundo y tercer puesto.

El nivel de excelencia para la concesión de los incentivos se determina mediante la evaluación definitiva del desempeño laboral del empleado de carrera y el de los equipos de trabajo con base en los resultados de calidad, aplicabilidad y mejoramiento del servicio del trabajo en equipo.

Tienen derecho a estos incentivos, los empleados de carrera administrativa que acrediten un tiempo de servicios continuo no inferior a un año, no haber sido sancionado disciplinariamente y tener un nivel de excelencia en la evaluación definitiva de su desempeño laboral en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Para los equipos de trabajo, son requisitos para el otorgamiento de incentivos el haber concluido el proyecto de trabajo y que respondan a criterios de excelencia y los aportes que ofrece para el mejoramiento del servicio en la entidad.

Las finalidades del sistema de estímulos son reiteradas por la Corte Constitucional en los términos de la ley así: *“ i) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados; ii) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados; iii) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades; y iv) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.*

*El sistema de estímulos para los empleados se pone en funcionamiento a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades”*<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Artículo 36 de la Ley 909 de 2004

<sup>26</sup> C-103 de 2003 M.P. Jaime Córdoba Triviño

## **6. La estabilidad como resultado de la Evaluación de la evaluación del desempeño laboral**

La permanencia en el empleo de los funcionarios de carrera está determinada por el buen desempeño de las funciones asignadas al cargo que se ejerce, materializado en la contribución de los servidores al logro de los objetivos y metas institucionales. Por tanto, un desempeño satisfactorio determina la permanencia en el servicio y el no satisfactorio, el retiro del mismo. Dicha evaluación tiene como fundamento reglas preestablecidas que conlleven a una evaluación y calificación imparcial y objetiva.

El empleado público que haya sido calificado satisfactoriamente debe ser tenido en cuenta para:

- a) Adquirir los derechos de carrera (cuando la calificación corresponde al período de prueba) paréntesis fuera del texto;*
- b) Ascender en la carrera;*
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;*
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;*
- e) Planificar la capacitación y la formación;*
- f) Determinar la permanencia en el servicio.”<sup>27</sup>*

Lo anterior significa que las evaluaciones periódicas, permiten a la administración verificar el desempeño laboral de los empleados y la posibilidad de conceder capacitaciones, incentivos, becas, comisiones de estudio, entre otros. El resultado de la evaluación permite entonces tomar decisiones en cuanto a la promoción, capacitación e incentivos.

Al respecto, la Corte Constitucional ha expresado: “...uno de los componentes del sistema de carrera es la evaluación del desempeño, cuyos objetivos son garantizar el cumplimiento eficiente y oportuno de las funciones y servicios públicos, en atención a los fines esenciales del Estado, y fomentar el desarrollo integral del servidor público. Estos propósitos lo caracterizan como un mecanismo dinamizador de mejoramiento institucional y del personal vinculado con las entidades estatales.

(...)

*“La evaluación del desempeño debe ser objetiva, imparcial y fundada en el principio de equidad; además debe ser justa, para lo cual se tendrán en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, y estar referida a hechos concretos y a las condiciones demostradas por el empleado durante el lapso que abarca la evaluación, apreciadas dentro de las circunstancias en que desempeña sus funciones.*

*“Este mecanismo es utilizado, entre otras acciones, para detectar las deficiencias que afectan los procesos administrativos; introducir oportunamente los correctivos; formular planes y programas de capacitación; evaluar y mejorar los sistemas de selección de personal y conceder estímulos y distinciones a los empleados”<sup>28</sup>.*

---

<sup>27</sup> Artículo 38 de la Ley 909 de 2004

<sup>28</sup> T-378 de 2003 M.P. Jaime Córdoba Triviño

De otra parte, la permanencia en los empleos públicos está sujeta a la buena conducta y al buen desempeño, por ello, una de las causales de retiro del servicio de los empleados de carrera es que su nombramiento sea declarado insubsistente por haber obtenido una evaluación no satisfactoria en su desempeño laboral, decisión que se emite por medio de acto administrativo debidamente motivado. Sobre el retiro del empleado por evaluación insatisfactoria, la Corte Constitucional ha sostenido que: *“Es igualmente un instrumento para determinar la permanencia o el retiro del servicio de los empleados escalafonados en carrera, pues la calificación insatisfactoria impone a la autoridad nominadora, en aplicación de los principios rectores del sistema, dejar sin efectos el respectivo nombramiento (CP, art. 125). No obstante, el retiro del servicio de los empleados de carrera por calificación insatisfactoria en el desempeño del empleo, no constituye una sanción para el funcionario, sino una medida administrativa para el mejoramiento institucional y la eficacia de la función pública*<sup>29</sup>.

El retiro del servicio por cualquiera de las causales señaladas en la ley conlleva la exclusión de la carrera administrativa y como consecuencia de ello, la privación de los derechos consustanciales a ella, a menos que este ocupando un empleo por encargo o cuando opere la incorporación<sup>30</sup>.

### **7. La supresión del empleo y el derecho preferencial de incorporación a la nueva planta**

La estabilidad en el empleo de los funcionarios de carrera no es absoluta, pues la administración obedeciendo a intereses superiores de carácter general y en beneficio del funcionamiento del servicio público se ve avocada en algunos eventos (modernización, ajuste institucional, fusiones, supresión y liquidación de entidades) a suprimir determinados empleos de carrera, frente a lo cual los afectados con esta medida deben ceder ante el interés general, circunstancia frente a la que el empleado que ostenta derechos de carrera cuenta con mecanismos que refuerzan su estabilidad y que se expresan en el derecho a ser incorporado en un empleo igual o equivalente en la nueva planta de personal.

Por tanto, si al empleado público de carrera se le suprime el cargo del cual es titular por cualquiera de las causales contenidas en la ley, tiene derecho preferencial a ser incorporado a un cargo igual o equivalente de la nueva planta de personal, si ello resulta impracticable tiene la facultad de escoger para ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes en otras entidades o recibir una indemnización por el perjuicio que se le causa al quedar cesante en forma definitiva, previa disponibilidad presupuestal<sup>31</sup>. Si la incorporación corresponde a un empleo de igual categoría al que venía desempeñando, no se puede exigir al empleado el cumplimiento de condiciones distintas a las que demostró a la data de su inscripción o actualización en el registro público de carrera administrativa del empleo suprimido. Si la incorporación se efectúa en un empleo equivalente, en este evento, debe acreditar los requisitos exigidos por la entidad obligada a ello, teniendo en cuenta el manual de funciones y requisitos de la misma.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> ibidem

<sup>30</sup> Artículo 42 de la Ley 909 de 2004

<sup>31</sup> Artículo 44 de la Ley 909 de 2004

<sup>32</sup> Artículo 45 de la Ley 909 de 2004

La CNSC ha explicado los términos en que se debe entender la incorporación frente a los empleados de carrera así: *“A diferencia de los servidores en provisionalidad, los servidores con derechos de carrera administrativa cuentan con estabilidad laboral, la cual tiene manifestación en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, que les protege brindándoles un fuero de estabilidad frente a las distintas situaciones administrativas que resultan en la supresión de su cargo, al establecer que tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, o a elegir entre la reincorporación y la indemnización, cuando no sea factible la incorporación.*

*La incorporación en este contexto es una prerrogativa exclusiva de los servidores que han adquirido derechos de carrera administrativa; es decir, comporta un derecho o privilegio que obliga al nominador exigiéndole efectuar una actuación administrativa tendiente a establecer la procedencia o no de mantener la vinculación de dichos servidores. Pero, en tratándose de servidores en provisionalidad, la incorporación tiene la connotación de una facultad o potestad del nominador, quien ante ellos no se encuentra forzado a determinar su permanencia en la entidad por el solo hecho de que desempeñan transitoriamente un empleo de carrera, lo cual no obsta para que en razón de otros fueros laborales especiales esté obligado a mantener la vinculación laboral con la entidad, como por ejemplo el fuero sindical, la protección de la maternidad o de la discapacidad, entre otros”<sup>33</sup>.*

Del diseño legal dado en Colombia al derecho preferencial de incorporación se pueden extraer sus características principales, a saber:

- a) El único obligado es el nominador, quien después de verificar la supresión del cargo debe revisar si existe empleo igual o equivalente para mantener la vinculación laboral.
- b) La incorporación sólo tiene lugar en la nueva planta de empleos de la misma entidad pública en la que se encontraba vinculado un empleado.
- c) La Incorporación tiene oportunidad de manera previa al retiro del servicio, pues se entiende que el nominador después de examinar la nueva planta de empleos no halló empleo con condiciones iguales o equivalentes.
- d) El responsable de la unidad de personal debe expresar los motivos sustanciales por los cuales no fue procedente la incorporación de un servidor con derechos de carrera.

Los empleados con derechos de carrera frente a una decisión de no incorporación cuentan por vía administrativa con un mecanismo denominado “la reclamación laboral” la que debe ser interpuesta en primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad respectiva, cuya decisión podrá ser revisada en segunda instancia mediante impugnación que será tramitado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La oportunidad para interponer la reclamación, se da desde el momento que el jefe o

<sup>33</sup> Concepto 02-4495 del 31 de marzo de 2009, Despacho Comisionado Fridole Ballén Duque.

responsable de la unidad de personal comunica de la imposibilidad de incorporar al servidor con derechos de carrera, y le indica que dentro de los cinco (5) días siguientes puede “optar por percibir la indemnización de que trata el parágrafo 2º del artículo 44 de la Ley 909 de 2004 o por ser reincorporado a empleo de carrera igual o equivalente al suprimido, (...), o de acudir a la Comisión de Personal para los fines previstos en los literales d) y e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.”

*En cuanto a la diferencia entre incorporación y reincorporación, la H Corte Constitucional ha establecido que: “la ley 909 de 2004 diferencia la figura de la incorporación de la reincorporación, como opciones a las que tiene derecho un funcionario inscrito en la carrera administrativa al que se le suprime el cargo, indicando que el efecto de la incorporación es inmediato y debe darse en la misma entidad, mientras que para la reincorporación se tendrán en cuenta las siguientes reglas, de conformidad con el procedimiento estipulado en el Título VI del decreto - ley 760 de 2005... Adicionalmente en caso de no ser posible la incorporación en la nueva planta de personal, los artículos 29 y 30 del decreto - ley 760 de 1995 estipulan el deber que tiene la entidad en la cual se suprimió el cargo, de informar al ex - empleado tal circunstancia, indicándole, además, el derecho que le asiste a optar por la indemnización o por la reincorporación...”<sup>34</sup>*

#### **8. La supresión del empleo de carrera y el derecho de reincorporación.**

En aquellos casos que no es posible la incorporación en la nueva planta de personal de la misma entidad donde pertenecía el empleo que desempeñaba el servidor con derechos de carrera administrativa retirado del servicio, este puede escoger la reincorporación en las entidades de la administración pública en que esto se permite, “mediante escrito dirigido al jefe de la entidad u organismos dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación (...).<sup>35</sup>” También puede solicitar la reincorporación dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión adoptada por la Comisión de Personal en primera instancia o en término no superior a los tres (3) días siguientes a la notificación de lo resuelto por la CNSC al concluir la segunda instancia de la reclamación (Decreto 760 de 2005).

Conforme el inciso 5º del artículo 31 del Decreto 760 de 2005, la solicitud de reincorporación presentada debe ser remitida en un plazo máximo de diez (10) a la CNSC, para que sea tramitada directamente por esta entidad, una vez se allegue con todos sus requisitos por la entidad nominadora que desvinculó al servidor interesado. En estos eventos la actuación administrativa estará regida por lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto 760 de 2005, en cuyo numeral primero establece que “La reincorporación se efectuará dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que el Jefe de la entidad comunique a la Comisión Nacional del Servicio Civil que el ex empleado optó por la reincorporación, en empleo de carrera igual o equivalente que esté vacante o provisto mediante encargo o nombramiento provisional o que de acuerdo con las necesidades del servicio se creen en las plantas de personal (...).”

Para que la CNSC determine la procedencia de la reincorporación, revisará la existencia de

<sup>34</sup> T-700 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>35</sup> Artículo 30 del Decreto 760 de 2005.

empleo igual o equivalente en las plantas de personal que hagan parte de las entidades que se indica a continuación, siempre que el ex servidor reúna las competencias laborales para desempeñarlo: a) En la misma entidad en que prestaba sus servicios al momento del retiro; b) En la entidad o entidades que asuman las funciones del empleo suprimido; c) *“En las entidades del sector administrativo al cual pertenecía la entidad, la dependencia o el empleo suprimido.”*; d) *“En cualquier entidad de la rama ejecutiva del orden nacional o territorial, según el caso.”*

Entre las características que identifican esta actuación administrativa se encuentran las siguientes:

- a) Tiene como fundamento el retiro efectivo del servicio del empleado de carrera administrativa debido a la no incorporación en la nueva planta de empleos de la entidad en la que estaba vinculado sin que aún pierda la condición de servidor con derechos de carrera.
- b) Es una actuación administrativa posterior y diferente de la que condujo a la desvinculación del solicitante.
- c) No se cuestiona la decisión del nominador que condujo a la remoción del servidor con derechos de carrera de la respectiva entidad.
- d) La autoridad competente para establecer la procedibilidad o no de la reincorporación es la CNSC, que goza de autonomía frente a las partes directamente concernidas en el retiro del servicio.
- e) La revinculación puede darse en la misma planta de empleos de la entidad de la que fue retirado o cualquier otra de las entidades cuyo régimen de carrera esté sometido a la administración y vigilancia de la CNSC.
- f) Se asume que el ex servidor solicitante se encuentra retirado del servicio, pero manteniendo su inclusión en el registro de carrera administrativa con la anotación de tal situación mientras se define su reincorporación.
- g) Conforme el parágrafo del artículo 87 del Decreto 1227 de 2005: *“Producida la reincorporación, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de aquella, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.”*

### **9. La supresión del empleo de carrera y el derecho a la indemnización**

La legislación colombiana prevé que si efectuado el ejercicio para determinar la procedibilidad o no de la incorporación o la reincorporación, la administración concluye que no es posible la continuidad del servidor en el sistema de carrera administrativa, a éste le asiste el derecho de obtener una indemnización para resarcir los perjuicios que le ocasione el retiro por supresión del empleo que desempeñaba con derechos de carrera.

Así, en un plazo máximo de 10 días, el Jefe o responsable de la Unidad de Personal reconocerá y ordenará el pago de la indemnización cuando de manera expresa el servidor con derechos de carrera escoja esta opción en lugar de la incorporación o cuando el ex empleado no hubiere manifestado su decisión de ser reincorporado o cuando no sea posible su reincorporación dentro de los 6 meses siguientes al inicio de este trámite por la CNSC, tal y como lo establece el artículo 32 del Decreto 760 de 2005.

Dicha indemnización se determinará a partir de un ingreso básico de liquidación compuesto

por los factores que fija el artículo 90 del Decreto 1227 de 2005: a) Asignación básica mensual correspondiente al empleo de carrera del cual es titular a la fecha de la supresión; b) Prima técnica cuando constituya factor salarial; c) Dominicales y festivos; d) Auxilios de alimentación y transporte; e) Prima de navidad; f) Bonificación por servicios prestados; g) Prima de servicios; h) Prima de vacaciones; i) Prima de antigüedad, y; j) Horas extras.

Estos factores de liquidación son tomados de la remuneración promedio percibida por el servidor con derechos de carrera en el año de servicios inmediatamente anterior a la fecha de retiro o desvinculación por supresión del empleo de carrera del que era titular, que es el hecho constitutivo o requisito indispensable para generar la indemnización. Es impropio de esta figura, llegar a aseverar que se pueda asociar como base de liquidación una remuneración percibida en un empleo público distinto al suprimido y desempeñado con posterioridad al retiro, aún en la nueva planta de personal adoptada luego de la reestructuración, pues se estaría introduciendo un elemento ajeno y extraño al propósito resarcitorio que tiene la indemnización, el cual responde a la pérdida de derechos de carrera por un motivo que sobre todo reporta interés a la administración.

El monto de la indemnización dependerá de la aplicación al ingreso base de liquidación de la tarifa que corresponda con el tiempo de servicios prestados sin solución de continuidad por el servidor con derechos de carrera administrativa, conforme el parágrafo 2º artículo 44 de la Ley 909 de 2004.

Por virtud del artículo 91 del Decreto 1227 de 2005, el pago o satisfacción efectiva de la indemnización debe darse dentro de los dos (2) meses siguientes a su reconocimiento y liquidación, pues de lo contrario, se causan intereses de mora a favor de su titular *“a la tasa variable de los depósitos a termino fijo (DTF) que señale el Banco de la República a partir de la fecha del acto de liquidación.*

#### **10. Ingreso a empleos de gerencia pública**

Respetando el marco de discrecionalidad con la que cuentan los nominadores para la designación de gerentes públicos, el ingreso a la administración está revestido por los criterios de mérito, competencia profesional, idoneidad y experiencia para el desempeño de las funciones inherentes al cargo, previa evaluación de conocimientos y aptitudes necesarios para su ejercicio. Por tanto, dichos criterios se deberán ajustar a los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido regulados por la Ley 909 de 2004 como gerencia pública.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- señala las políticas especiales para la formación de posibles candidatos a gerentes públicos,<sup>36</sup> así como el asesoramiento a entidades públicas para establecer los acuerdos de gestión respecto de los cuales serán evaluados por escrito a cargo del inmediato superior.<sup>37</sup>

Sobre la gerencia pública, la Carta Iberoamericana de la Función Pública señala que *“las*

<sup>36</sup> Artículo 49 de la Ley 909 de 2004

<sup>37</sup> Artículo 50 de la Ley 909 de 2004

*regulaciones de la función directiva deberán incorporar:*

- *Exigencias de cualificación profesional que definan las competencias precisas para el desempeño de los cargos, así como los medios de acreditación de las mismas.*
- *Reglas de acceso al cargo que garanticen la profesionalidad mediante la utilización de criterios de capacidad y mérito, haciendo así mismo posible el nivel de confianza requerido en cada caso por la naturaleza de la función.*
- *Reglas de evaluación y rendición de cuentas, que definan mecanismos de control por resultados, así como los criterios de apreciación de estos.*
- *Reglas de permanencia que vinculen esta a los resultados de la gestión, y establezcan alguna clase de protección frente a la destitución arbitraria.*
- *Incentivos que estimulen la buena gestión, vinculando una parte de las compensación, así como en su caso la promoción profesional, a los resultados”*

La capacitación de los gerentes públicos será determinada con fundamento en la evaluación de los resultados de su gestión con el fin de mejorar y fortalecer el rendimiento gerencial. La evaluación se hará a través de acuerdos de gestión supervisados de manera permanente por el superior jerárquico con el fin de verificar los logros alcanzados en el cumplimiento de sus compromisos<sup>38</sup>.

Lineamientos de la Carta Iberoamericana de la Función Pública

Sobre el principio del mérito, La Carta Iberoamericana de la Función Pública refiere que “... *los arreglos institucionales que enmarcan el acceso al empleo público, la carrera de los empleados públicos, las atribuciones de los diferentes actores y otros elementos de la gestión del empleo y los recursos humanos no tienen por qué ser necesariamente los mismos en los distintos entornos nacionales”.*

No obstante lo anterior se deben respetar los principios rectores de la función pública que se concretan en.

- *“Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.*
- *Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.*
- *Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.*
- *Transparencia, objetividad e imparcialidad.*
- *Pleno sometimiento a la ley y al derecho.*<sup>39</sup>

Procesos de selección técnicos, buen ambiente laboral, capacitación continua y

---

<sup>38</sup> Decreto 1227 de 2005, Título VIII

<sup>39</sup> Diego Younes Moreno, Derecho administrativo laboral. Editorial Temis S.A. , Undécima Edición actualizada 2009, pág. 216

reconocimiento a la labor serán los componentes para contar con servidores públicos motivados, contributivos y dispuestos a servir el interés general.

### **Potenciales manifestaciones del mérito**

#### **1. Reconocimientos especiales**

Se sugiere que el empleado público de carrera, que en el año inmediatamente anterior, obtuviere la más alta calificación en la evaluación del desempeño verificando factores de calidad, cantidad, capacitación, entre otros y que haya realizado además un trabajo científico, o una producción literaria con rigor investigativo de alta calidad que aporte al mejoramiento de la prestación del servicio de la entidad y redunde en beneficio de la sociedad, pueda tener derecho a un semestre sabático, si ha trabajado por lo menos siete (7) años en la entidad.

Dicho período sabático deberá ser utilizado por el empleado beneficiario para adelantar estudios especializados, con las siguientes garantías:

1. Pago total del salario mensual, prestaciones sociales y vacaciones a que tiene derecho como titular del cargo.
2. Pago de la matricula de estudios y viáticos en caso de traslado para estudiar fuera de su sede o del país.
3. El otorgamiento público en ceremonia especial de la distinción como el mejor empleado de la entidad.
4. Publicación del trabajo científico o de la producción literaria con rigor investigativo de alta calidad.
5. El tiempo sabático se computará como tiempo de servicios sin solución de continuidad y para todos efectos salariales, prestacionales y pensionales.
6. Como se produce vacancia temporal esta será cubierta mediante encargo con empleado de carrera.

#### **2. Ejercicio del voluntariado en el sector público por empleados públicos de carrera administrativa en condición de pensionados**

Se debe abrir espacios y permitir que los empleados públicos de carrera que durante varios años prestaron servicios personales con eficiencia y obteniendo calificaciones sobresalientes, una vez pensionados puedan contribuir con su amplia experiencia y profundos conocimientos y seguir prestando servicios invaluable a la entidad.

Está claro que el mérito no fenece con la desvinculación de un servidor por razones de edad o invalidez, sino que persiste hasta cuando la capacidad intelectual del individuo se lo permita. Es así como, la administración podría aprovechar el conocimiento y experiencia de sus mejores ex empleados para contar con ellos en asesorías, consultorías y capacitación en materias que la entidad necesita para la organización, funcionamiento y desarrollo de la misma y darles la oportunidad de seguir siendo útiles.

En estos eventos, la entidad podría vincular al ex empleado ad honorem y en algunos casos

reconocerle estímulos no pecuniarios, pero entendiendo que la mayor retribución es el reconocimiento de esta persona frente a la entidad y la sociedad.

## **BIBLIOGRAFIA**

Younes Moreno Diego. Derecho Administrativo Laboral. Undécima edición. Editorial Temis. Bogotá D.C. 2009.

Villegas Arbeláez Jairo. Derecho Administrativo Laboral. Séptima Edición. Legis. Bogotá D.C. 2005.

Constitución Política de Colombia de 1991.

Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decretos reglamentarios de la Ley 909 de 2004.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia

Doctrina de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-

## **RESEÑA BIOGRÁFICA**

**FRIDOLE BALLEEN DUQUE.** Experto en temas constitucionales, derecho administrativo, Ciencia política, derechos humanos, seguridad y convivencia ciudadana. Experiencia profesional en cargos de alta dirección, asesoría y consultoría. 19 años de Docencia universitaria. Abogado - Universidad Nacional de Colombia. Administrador Público - Escuela Superior de Administración Pública.

## **ESPECIALISTA Y MAGISTER EN**

Derecho Público - Universidad Nacional de Colombia. 1988

Especialista en Derecho Público Comparado - Istituto di Studi Europei y Universidad Externado de Colombia – Turín Italia. 1990.

Maestría en Derecho Administrativo – Universidad Militar “Nueva Granada”. 2007.

## **EXPERIENCIA LABORAL**

Actualmente Comisionado Nacional del Servicio Civil – CNSC – Colombia.

**OTROS CARGOS:** Secretario General del Instituto de Hidrología Meteorología y Estudios ambientales –IDEAM-; Asesor de la Dirección General del ICBF; Secretario General – ICBF – (E); Director Técnico – ICBF – (E.); En la Administración de Bogotá D.C.: Director de seguimiento y análisis estratégico de la Secretaría de Gobierno de Bogotá D.C.; Subsecretario de Gobierno para Asuntos Locales de Bogotá D.C. (E); Subsecretario de Gobierno para la Seguridad y la Convivencia de Bogotá D.C. (E); Presidente del Consejo de Justicia de Bogotá (E); Director de la Oficina de Control Interno (E).

En el Ministerio de Salud: Secretario General del Ministerio de Salud; Viceministro de Salud (E). Además otros cargos en diferentes entidades como: Auditor ante la Contraloría de Santa Fe de Bogotá D.C., Juez civil municipal y del circuito.

IDIOMAS: INGLES – Bueno; ITALIANO – Bueno.