



**LA NO PERTINENCIA DEL PERÍODO DE PRUEBA, COMO REQUISITO
INDISPENSABLE PARA LA ADQUISICIÓN INMEDIATA DE LOS DERECHOS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA, UNA VEZ SON PROFERIDOS LOS ACTOS
ADMINISTRATIVOS DE NOMBRAMIENTO Y POSESIÓN.**

Presentado a:

Dra. NIDIA JOHANNA ROBLES VILLABONA

Presentado por:

NANCY JOHANNA CAMARGO PÉREZ

**ESPECIALIZACIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO
COHORTE 44**

BOGOTÁ, ENERO 2016

Tema

El período de prueba como una condición excluyente de los requisitos para la adquisición de los derechos de carrera administrativa.

Título

La no pertinencia del período de prueba, como requisito indispensable para la adquisición inmediata de los derechos de carrera administrativa, una vez proferidos los actos administrativos de nombramiento y posesión.

Resumen

La carrera administrativa en Colombia, entendida como un sistema de administración de personal, cuya finalidad es garantizar la estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público, el cual se realizará a través de procesos de selección o concursos públicos de méritos, bajo las etapas de convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y período de prueba.

Bajo este orden, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la única llamada a realizar concursos públicos para proveer empleos de carrera, y en razón a esa facultad otorgada constitucionalmente mediante los artículos 125 y 130, se podrá abrir a convocatoria a cualquier entidad del orden nacional, departamental, municipal o cualquier otra del sistema específico o especial de carrera.

De esta manera, siendo el período de prueba la última etapa en el proceso de selección para el acceso a un empleo de carrera, en el presente documento se analizará el momento en el cual deben ser reconocidos los derechos de carrera administrativa al que ocupe el primer lugar en la lista de elegibles, el cual con anterioridad ha superado las fases previas citadas en líneas precedentes; es decir, si este reconocimiento de derechos de carrera se debe hacer como esta reglado actualmente, finalizado el período de prueba el cual tiene una duración de seis (6) meses, y se encuentra supeditado a la calificación satisfactoria en la evaluación de desempeño laboral, la cual se hace inmediatamente termina el período citado; o si por

el contrario dicho reconocimiento deberá ser adquirido por el concursante una vez son proferidos los actos administrativos de nombramiento y posesión de la Entidad, sin ser necesaria y excluyente la etapa del periodo de prueba.

Así las cosas, conviene precisar que el mérito es un principio constitucional a través del cual se permiten demostrar permanentemente las calidades académicas y la experticia suficiente para desempeñar un empleo. Esto se puede evidenciar en la capacidad demostrada por el concursante que ocupa el primer puesto en la lista de elegibles para proveer un empleo público.

SUMMARY

The administrative career in Colombia, understood as a system of personnel administration, whose purpose is to ensure the stability and equal opportunities for access to public employment, which will take place through processes of selection or tendering of merits, under call, recruitment, testing, list of eligible and trial phases.

Under this order, the National Civil Service Commission is the only call for public tenders to provide constitutionally jobs career, and because of that power granted by articles 125 and 130, you can open a call to any entity of the order national, departmental, municipal or any other system specific or special career.

In this way, being the trial period the last stage in the selection process for the access to employment of career, this document will discuss the moment in which the administrative career rights should be recognised to which occupy first place in the list of eligible, it which previously exceeded the previous phases referred to in preceding lines; Yes this recognition of rights of career should be as this is regulated at present, period test which has a duration of six (6) months, and is subject to the qualification satisfactory in the evaluation of work performance, which becomes immediately ends the cited period; or if on the contrary said recognition should be acquired by the contestant once are beleaguering the administrative acts of appointment and

possession of the entity, without being necessary and excluding the stage of the trial period.

So, should be made clear that merit is a constitutional principle through which are allowed to permanently show the academic qualities and sufficient expertise for employment. This that can demonstrate the ability demonstrated by the contestant that ranks first in the list of eligible to provide a public employment.

Planteamiento del Problema

¿Es pertinente el período de prueba, como requisito indispensable para la adquisición de los derechos de carrera administrativa, una vez son superadas las etapas del concurso de méritos?

Problema de Investigación

Una vez, se han superado exitosamente todas las etapas de los concursos de méritos convocados para las Entidades públicas dentro del territorio nacional, resulta dable que el participante que ocupo el primer lugar en la lista de elegibles adquiera de forma inmediata los derechos de carrera administrativa mediando solamente como requisito los Actos Administrativos de nombramiento y posesión de la Entidad, sin la necesidad de que se surta un período de prueba, en atención al principio del mérito.

Objetivo General

- Determinar la no pertinencia del período de prueba, como requisito indispensable para la adquisición de los derechos de carrera administrativa, una vez son superadas las etapas del concurso de méritos

Objetivos Específicos

- Revisar los fines de la carrera administrativa de conformidad a la normatividad vigente que la regula.

- Describir como el mérito por sí solo es suficiente para adquirir derechos de carrera, una vez son superadas y aprobadas las etapas del proceso de selección o un concurso de méritos.

Justificación

El proceso de selección o concurso público de méritos, está delimitado dentro de las etapas de convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y período de prueba, ahora bien, cuando se está en la etapa de lista de elegibles y se es el primero en la lista, se entenderá esta posición como el resultado del concurso, a través del cual esa persona fue seleccionada mediante el sistema del mérito, tiene en esa instancia el derecho a ser nombrada y posesionada en el empleo para el cual concurso y ganó.

Así mismo, se establece que la lista de elegibles está conformada a partir de los puntajes más altos producto del mérito demostrado en la suma de las etapas anteriores del concurso, siendo esos puntajes inmodificables una vez la lista es publicada y adquirido firmeza.

Bajo este orden, se precisa que el orden de la lista de elegibles se constituye en una situación vinculante tanto para el participante como para la Entidad, toda vez que se debe respetar el orden que la misma y prueba de ellos serán los Actos Administrativos proferidos por el nominador, así las cosas, si a esa instancia el participante ya cuenta con los derechos para ser nombrado y posesionado en el empleo que ganó, debería ser en esta misma instancia la inmediata adquisición de los derechos de carrera y la respectiva inscripción en el registro público de carrera administrativa.

Estado de la Cuestión

Sea lo primero precisar que la carrera administrativa es un principio constitucional de ordenamiento superior, es así como se señala: Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Exp. D-9856, 20 de mayo de 2014 “Busca la preservación y vigencia de los derechos fundamentales de las personas de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones y oportunidades/CARRERA ADMINISTRATIVA-Otorga eficacia a los derechos subjetivos de los

trabajadores/CARRERA ADMINISTRATIVA-Busca la estabilidad laboral de los trabajadores al servicio del Estado”¹

Así mismo, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004² establece las etapas del proceso de selección o concurso, así:

“1. Convocatoria: La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo. (...) 2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. 3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, (...) 4. Listas de elegibles. 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. 5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente. (...)”

¹ Tomada de la página web <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-288-14.htm> Septiembre 19 de 2015

² “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Septiembre 23 de 2005.

Ahora bien, sobre período de prueba, (MORA, Esteban, 2014 Pág. 157) señala al respecto “la pregunta que debe formularse es si el legislador está autorizado a determinar que la aprobación del período de prueba sea un requisito que debe llenarse para poder solicitar la inscripción en la carrera administrativa” así mismo (Comisión Nacional del Servicio Civil – ESAP, 2011 Pág. 108) “los servidores públicos que por nombramiento estén cursando el período de prueba no han adquirido estabilidad laboral en el empleo de carrera que desempeñan, el sistema de carrera administrativa si quiso dotarlos de una prerrogativa de permanencia que les permita concluir esta etapa del concurso de méritos”

Por su parte, si para adquirir los derechos de carrera administrativa, debe mediar el período de prueba el cual tiene una duración de seis (6) meses, y supeditado a la calificación satisfactoria en la evaluación de desempeño laboral, la cual se hace inmediatamente termina el período citado, conviene precisar que (RAMÍREZ, Juan Manuel – MARTÍNEZ, Edgar Enrique, 2011 Pág 54) “la distorsión de este mecanismo ha sido, al decir de la mayoría de los entrevistados, causas central de la ineficiencia de la carrera administrativa. La inexistencia de acuerdos entre jefes y empleados sobre los compromisos laborales a desarrollar en un determinado período de tiempo; la ausencia de indicadores de gestión; el seguimiento y acompañamiento a la actividad que desarrolla el empleado; la persistencia en único evaluador cuando en buen número de organizaciones se ha implementado hace ya muchos años la evaluación por múltiples actores (clientes); su baja utilización para la adopción de mecanismos correctivos; énfasis en los sancionatorio y no en lo compensatorio, son entre otros aspectos llamados a corregirse.

Dando alcance a lo anterior y frente a la importancia de la evaluación de desempeño en la figura de la carrera administrativa, nuevamente (RAMÍREZ, Juan Manuel – MARTÍNEZ, Edgar Enrique, 2011 Pág 55) señala: “téngase en cuenta que la dinámica de una carrera administrativa descansa en los resultados de una evaluación de desempeño, de lo contrario, permanecen en la administración personas ineficientes, así como se facilita también la rápida desvinculación de empleados comprometidos con su

quehacer laboral, sin olvidar las posibilidades de ascenso limitadas en todas las ocasiones en los resultados de dichas evaluaciones. En Colombia, según los entrevistados persiste aun una evaluación demasiado subjetiva, donde priman más las lealtades personales y no los rendimientos o los méritos productivos del empleo”

Marco Teórico

La carrera administrativa en Colombia, entendida como un sistema de administración de personal, cuya finalidad es garantizar la estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público.

1. Antecedentes

Sobre la evolución normativa (MORA, Esteban, 2014 Pág. 75) indicó: “se encuentran como antecedente más remotos las disposiciones establecidas por la Ley 165 de 1938 en las que se proyectaba entre otros asuntos la creación de la carrera administrativa para casi todos los servidores permanentes del Estado, excluyendo solo a los funciones que ejercían jurisdicción y autoridad, a los agentes del Presidente de la República y los gobernantes.

Ahora bien, con ocasión de la Constitución Política de 1991 en su artículo 125 regulo el régimen de la carrera administrativa dándole un rango constitucional el cual se encuentra vigente en esos momentos, señalando que el ingreso a los cargos del Estado se hará medio concurso de méritos.

Por su parte, para reglar el contenido del artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, el Congreso de la República expidió la Ley 909 de 2004.

2. Conceptos

Así mismo, frente a los conceptos básicos de la carrera administrativa se procederán a definir así, el servidor Público señalado en la Constitución Política de 1991, en su artículo 123 como “aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por

servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.”³

Por su parte, el empleo público esta definitivo como el conjunto de responsabilidades y funciones asignadas a una persona, para el desempeño de unos propósitos especiales al servicio del Estado.

Frente a los proceso de selección, estos se puntualizan como la ejecución de etapas para el ingreso o ascenso a los empleos públicos de carrera, basados en principios constitucionales.

Ahora bien, las convocatorias son entendidas como el primer paso del proceso de selección, entendido como un llamado que hace la Administración a todas aquellas personas que consideran reunir el perfil, las capacidades y calidades para desempeñar el empleo ofertado.

En reclutamientos se determinan cuales de las personas que se inscribieron en el concurso, reúnen los requisitos y las condiciones exigidas por la Administración para desempeñar el empleo ofertado. Esta situación de materializa con la publicación de una lista a través de la cual se determinan los aspirantes admitidos o rechazados.

En la lista de elegibles están valoradas cada una de las pruebas desarrollas dentro del concurso, la Comisión Nacional del Servicio Civil procede a elaborar la lista definitiva (Acto Administrativo), de acuerdo con el puntaje obtenido de manera individual, en esta lista solo aparecerán las personas que hayan superado todas las etapas del proceso.

Ahora bien, el período de prueba está consagrado en la Ley 909 de 2004, en su artículo 31 numeral 5, con respecto al periodo de prueba dispuso lo siguiente: “La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso

³ Tomada de la página web <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> Septiembre 19 de 2015

será nombrada en periodo de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento”⁴

El artículo 2.2.8.1.1 de la Ley 1083 de 2015, establece la evaluación de desempeño laboral como “una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten y desarrollen en el servicio”⁵

Por su parte, el registro público de carrera administrativa, se encuentra señalado en el artículo 34 de la Ley 909 de 2004, el cual reza “estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública”⁶

3. Fines de la carrera administrativa:

Frente al particular (GONZÁLEZ, Rodríguez Efrén, 2000 Pág. 6) siendo muy acertado en su concepto, precisó “son la realización de los principios de eficacia y eficiencia en la Función Pública, procurar la estabilidad en los cargos públicos, erradicar el clientelismo y la inmoralidad en la administración, aplicación de los principios de eunomía y excelencia en el desarrollo de las funciones. Con este sistema se realiza el principio de igualdad, por cuanto el merecimiento es la base sobre la cual el empleado ingresa, permanece, asciende o se retira del empleo. Igualmente, garantiza el derecho a todos los ciudadanos de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos”,

⁴ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Septiembre 23 de 2005.

⁵ “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”. Mayo 26 de 2015

⁶ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Septiembre 23 de 2005.

Factibilidad

El desarrollo de la investigación es factible de realizar, toda vez que se cuenta con acceso a fuentes doctrinas tales como libros, compendio, criterios proferidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otros, así mismo existe jurisprudencia que se ha pronunciado frente al objeto de investigación, de la misma manera hay legislación que ha reglado la carrera administrativa en Colombia.

La investigación se llevará a cabo visitando bibliotecas en la ciudad de Bogotá, con el fin de consultar libros, documentos relacionados con el tema de investigación, consultando páginas web de las entidades que pueden proferir criterios, conceptos jurídicos y legislación relacionada.

Metodología y Técnicas de recolección de Información

En la presente investigación se utilizó una metodología analítica, descriptiva y cualitativa.

Durante el proceso de investigación se realizó visitas en la ciudad de Bogotá a las Bibliotecas Luis Ángel Arango y Universidad Santo Tomás, con el propósito de obtener fuentes doctrinales que aportaron conceptos, nociones y criterios para el tema de investigación.

Así mismo se realizó una consulta en la página web de la Corte Constitucional – relatoría con el fin de buscar jurisprudencia relacionada con el objeto de consulta, al igual que una nutrida búsqueda de referencias bibliográficas en internet.

Cronograma

MES	ACTIVIDAD	DURACION
Agosto	Capacitación en investigación	2 días
	Taller	1 día
Septiembre	Búsqueda de fuentes bibliográficas	5 días
	Elaboración de documento	4 días
	Verificación y ajustes	1 día
Octubre	Capacitación en investigación	2 días
	Taller	1 día
	Ajustes del documento de acuerdo a las recomendación del tutor	5 días
Noviembre	Lecturas bibliográficas adicionales	3 días
	Tutoría de verificación y avances	1 días
	Ajustes de forma y fondo al documento.	4 días
Diciembre	Capacitación en investigación y tutoría de verificación y avances	1 días
	Ajustes del documento de acuerdo a las recomendación del tutor	5 día
Enero	Ajustes del documento de acuerdo a la información y criterios obtenidos en la última revisión bibliográfica	5 días
	Entrega final	1 día

Introducción

Sea lo primero señalar, que la Constitución Política de Colombia en su artículo 130 facultó a la Comisión Nacional del Servicio Civil para la administración y vigilancia de la carrera administrativa de los servidores públicos, potestad que se reglamentó a través de la Ley 909 de 2004.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004 a través de sus artículos 28⁷ y 29 establecieron los principios orientadores del ingreso y ascenso a los empleados públicos de la carrera administrativa y así mismo establecieron que los “concursos para el ingreso y el ascenso los empleados públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño”.⁸

Así mismo, el artículo 31 de la Ley *ibídem* estableció las etapas del proceso o concurso las cuales se desarrollaran en el siguiente orden: convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles, y período de prueba; esta última etapa, supeditada a la obtención de una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral realizada por el jefe inmediato luego de haber transcurrido un periodo de seis meses contados a partir de la suscripción de los actos administrativos de nombramiento y posesión del servidor público.

Una vez, el servidor público supera el período de prueba y obtiene una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, se procede a realizar la

⁷ 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.

⁸ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Septiembre 23 de 2005.

inscripción el registro público de carrera de administración y es en ese momento en el cual se obtienen los derechos de carrera; en conclusión, antes de dicha inscripción lo que tiene el aspirante es una mera expectativa a la obtención de tales derechos, aun cuando media el haber superado todas las demás etapas de un concurso de méritos.

En este punto, conviene precisar que la evaluación de desempeño laboral tiene su regulación en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el cual señala que la calificación está dada por unos parámetros previamente establecidos y concertados entre el evaluado y el evaluador; sin embargo, la calificación está en cabeza exclusiva del evaluador (jefe inmediato) quien en ocasiones realiza una valoración subjetiva en relación a los objetivos previamente concertados.

Ahora bien, el artículo 09 del Acuerdo 0137 de 2010⁹ señalo que “el propósito de la Evaluación del Desempeño en el Período de Prueba es comprobar que el servidor posee las competencias requeridas para el ejercicio del empleo para el cual concursó, enmarcadas dentro del propósito principal del empleo y funciones del mismo, teniendo en cuenta el desarrollo de las competencias ocupacionales que buscan verificar el saber hacer del nuevo servidor.”

Sin embargo, si una vez superado el período de prueba el servidor no consigue una calificación sobresaliente, no se podrá realizar la inscripción en el registro público de carrera administrativa, lo cual se traduce a la no obtención de sus derechos de carrera. Si bien es cierto, frente a la calificación proceden los recursos de Ley, esto tampoco garantiza los derechos de carrera administrativa.

Es así como de evidencia, que si bien se puede tener la primera posición en una lista de elegibles ya en firme, esto no genera ninguna garantía de estabilidad laboral sino una mera expectativa.

⁹ “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba” Enero 14 de 2010

Desarrollo

La carrera administrativa en Colombia comprende tres aspectos fundamentales relacionados mutuamente y que han sido señalados en el artículo 125 de la Constitución Política y por la Corte Constitucional, así: i) La eficiencia y eficacia en el servicio público, principio por el cual la administración debe seleccionar a sus trabajadores exclusivamente por el mérito y su capacidad profesional; ii) La protección de la igualdad de oportunidades, pues todos los ciudadanos tienen igual derecho a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas y iii) La protección de los derechos subjetivos derivados de los artículos constitucionales 53 y 125 tales como el de estabilidad en el empleo, que debe ser protegido y respetado por el Estado.

Con fundamento en los principios señalados, la Ley 909 de 2004¹⁰, al regular el Sistema General de Carrera, en el numeral 5 del artículo 31 señaló “5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.”

La norma en cita, tiene por propósito garantizar que el empleado de carrera, que supere con éxito el período de prueba por el término de seis meses, y una vez sea evaluado con una calificación sobresaliente adquiera sus derechos de carrera, lo cual será perfeccionado con la inscripción en el registro público, sin embargo, y dado caso en contrario, el servidor será declarado insubsistente.

Sin embargo, frente a tal manifestación no resulta viable que sea la Entidad que está en concurso para proveer sus empleos vacantes, quien tenga la autonomía para

¹⁰ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Septiembre 23 de 2005.

determinar la aprobación del período de prueba como requisito como la obtención de los derechos de carrera; habida cuenta para el momento en el cual se toma posesión en el cargo vacante ya se han superado todas las etapas de un concurso de méritos.

Con esto, lo que se pretende significar es que no debería existir competencia por parte de ningún ente estatal para la etapa del periodo de prueba; en virtud que en esa etapa del concurso existe un grado de discrecionalidad atribuible al nominador con posterioridad a la verificación de un concurso público y con antelación a la obtención de los derechos de carrera.

En tal sentido, esto significa que los concursantes que han superado un concurso de méritos, por cuanto fueron incluidos en una lista de elegibles, en vez de ingresar a la carrera administrativa, terminen ocupando un cargo público sin las garantías constitucionales y legales de la misma; constituyéndose así, una situación jurídica precaria, caracterizada por la precariedad e inestabilidad laborales, contraria entonces al espíritu del artículo 125 de la Constitución Política, en virtud que la obtención de los derechos de carrera no son adquiridos previa suscripción de los Actos de nombramiento y posesión, sino que la inscripción de los derechos de carrera están supeditados a un periodo de prueba y a la obtención de una calificación sobresaliente, calificación que raya en la discrecionalidad del nominador de la Entidad.

Si bien, lo que se busca en un concurso público es ocupar de forma definitiva las vacantes de los empleos de carrera que fueron ofertados, a través de unas etapas que deberá determinar cuáles aspirantes cuentan con los méritos, calidades y capacidades para desempeñar de forma idónea dichos empleos; es así como, para llegar a ser el primero en la lista de elegible se deben ir superando los requisitos y condiciones señaladas para el concurso.

El orden en la lista de elegibles se obtiene de los resultados del concurso y en ella solo aparece los aspirantes que superaron todas las etapas del mismo en un riguroso orden de méritos; es así como la lista de elegibles debe considerarse como la última etapa del

concurso, habida cuenta que para esa instancia del concurso se ha demostrado vehementemente el cumplimiento de los requisitos de experiencia y estudio, aptitudes y habilidades necesarios para desempeñar el empleo para el cual se concursó.

En razón a lo anterior, el ser en primero en una lista de elegibles determina que se obtuvo el punto más alto y que se superó con éxito las diferentes etapas del concurso, las cuales son inmodificables una vez han sido publicadas; puesto que estas van siendo publicadas una vez son desarrolladas y calificadas. Es así como, como aquel que ocupa el primer el lugar de un concurso no puede obtener meramente una expectativa de ser nombrado sino por el contrario un derecho a ser titular de un derecho de carrera previamente adquirido.

Pues caso en contrario, se estaría quebrantando el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales concursaron, lo que conlleva una violación de sus derechos al debido proceso, a la igualdad y al trabajo, al mérito, al acceso a los cargos públicos, entre otros.

Así mismo, es necesario que la provisión de los empleos vacantes que fueron ofertados se realice en riguroso orden de méritos de la lista de elegibles, y sea desde ese mismo momento en el cual se obtienen los derechos de carrera.

Igualmente, cabe la pena precisar que la Constitución Política no le atribuyó al nominador poder discrecional alguno para determinar que servidor puede o no obtener los derechos de carrera administrativa después de un periodo de prueba y previa sujeción a una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral; puesto que con este actuar se está quebrantando la confianza de quien se sometió a las reglas establecidas para acceder a un empleo de carrera administrativa después de haber superado todas las pruebas necesarias para determinar que él había ocupado el primer lugar y, por ende de unos los derechos de carrera adquiridos. En virtud de lo anterior, la garantía real del acceso al servicio público se vería condicionada no por el

resultado del concurso sino por una decisión discrecional del nominador, haciendo equívoco el esfuerzo estatal al abrir un concurso de méritos, gestionar las etapas, participar en el concurso, aprobar sus etapas, ser el primero en la lista de elegibles y no adquirir los derechos de carrera de forma inmediata; existiendo así una clara violación al principio del mérito el cual ha sido ampliamente demostrado en las diferentes etapas del concurso.

Ahora bien, se debe tener claridad que los Actos Administrativos que forman las listas de elegibles, una vez en firme, crean derechos subjetivos de carácter particular y concreto que no pueden ser desconocidos por la Administración; en consecuencia, cuando la Administración expide un acto administrativo de carácter particular y concreto como lo es la lista de elegibles, surte un efecto inmediato, directo y subjetivo respecto de los aspirantes; Acto Administrativo que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de concursantes, crea derechos singulares respecto de cada una de las personas que la conforman.

En el caso concreto de la lista de elegibles, es un Acto Administrativo particular, concreto y positivo, creador de derechos, los cuales encuentran protección legal por vía de la teoría de la estabilidad relativa del acto administrativo, derechos que no pueden ser desconocidos ni vulnerados por el nominador al momento de realizar la calificación en la evaluación de desempeño laboral, habida cuenta que los mismos deben ser adquiridos con anterioridad a esa calificación.

Ahora bien, y frente a los concursos de méritos, está claramente demostrado que estos fueron diseñados para proveer los empleos del Estado con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen con sus resultados su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, y así llevar a cabo los principios orientadores al ingreso o ascenso de la carrera administrativa, los cuales están taxativamente señalados en el artículo 28 de la Ley 909 de 2004¹¹, en cuyo orden son el mérito, la libre concurrencia e igualdad en el

¹¹ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Septiembre 23 de 2005.

ingreso, publicidad, transparencia, especialización, garantía de imparcialidad, confianza y validez, eficacia y eficiencia.

De igual manera, se debe tener en claro que los pilares de los concursos de méritos están dados para cumplir con los fines de la carrera administrativa, tales como el de transparencia, eficiencia y eficacia de la función administrativa, y de manera más amplia, del servicio público.

Esto debido a que los concurso público de méritos, están diseñados para permitir la selección de los aspirantes más idóneos para el ejercicio de la función pública, y así lograr el cumplimiento de dichos objetivos, los cuales encuadran a su vez en las finalidades esenciales del aparato estatal. Sobre el particular, la Corte Constitucional a través del M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia C-041/95. Exp. D-796, 09 de febrero de 1995, señaló que “la finalidad misma de la carrera administrativa es reclutar un personal óptimo y capacitado para desarrollar la función pública. Con el propósito de garantizar el cumplimiento de los fines estatales, la carrera permite que quienes sean vinculados a la administración bajo esta modalidad, ejerzan de manera calificada la función pública que se les asigna, ya que dicho sistema está diseñado para que ingresen y permanezcan en él aquellas personas que tengan suficientes calidades morales, académicas, intelectuales y laborales para asumir con eficiencia y honestidad dicho servicio. Existe entonces una estrecha relación entre el cumplimiento de los fines del Estado y la prioridad que el constituyente otorga a la carrera administrativa, que se explica en la naturaleza del sistema y en los principios que lo fundan.”

Es así como, el sistema de carrera administrativa está estrechamente relacionado a los concurso público de méritos, estos últimos entendidos como un procedimiento abierto y democrático, a través de los que cualquier persona, sin restricción más allá de las contempladas en el manual de funciones y competencias laborales en el empleo a proveen, se someten a desarrollar una serie de etapas para hacer parte del Estado Colombia bajo la figura de servidor con derechos de carrera administrativa.

Igualmente, los mecanismos de selección o concursos de méritos deben responder a parámetros objetivos de evaluación, lo que impedirá tratamientos discriminatorios injustificados en el acceso al servicio público. En el mismo sentido, la carrera administrativa otorga eficacia a los derechos subjetivos de los trabajadores, entre ellos los servidores públicos, en especial la estabilidad laboral señalada en el artículo 53¹² de la Constitución Política de Colombia.

Así las cosas, la Corte Constitucional a través del M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia C-034/15. Exp. D-10120, 28 de enero de 2015, señaló que el “ ingreso, ascenso y retiro en los cargos del Estado se realizará bajo condiciones que (i) valoren el mérito y calidades de los aspirantes o servidores; y (ii) para el caso del retiro del servicio, deban estar relacionadas con la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, la violación del régimen disciplinario o por las demás causales que expresamente prevea la Constitución o la ley, permite predicar derechos adquiridos de permanencia en el empleo a favor de los trabajadores que ingresan bajo el cumplimiento de los requisitos de la carrera administrativa.

Por todo lo anterior, conviene enfatizar que la carrera administrativa según lo consagrado en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, “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.”.

¹² “**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

Sobre dicho sistema de administración de personal, la Corte Constitucional en Sentencia C-288 de 2014, destacó que constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con unos fines fundamentales tales como: “(i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta.”

En atención a lo anterior se deben tener en consideración varios aspectos, entre ellos el que la carrera administrativa es un sistema de administración de personal, algo así como una bolsa de empleo pública mediante la cual se establecen derechos y deberes entre la administración y los servidores; así mismo se tiene que el ingreso y ascenso a los empleos públicos están determinados por la capacidad del mérito del aspirante sin que exista distinción o discriminación alguna; así las cosas, la finalidad de la carrera administrativa es dotar a la Administración de personal idóneo, eficiente y eficaz para cumplir así los fines del Estado.

Así las cosas, lo que se pretende con los fines de la carrera administrativa es centrarse con los principios que sostienen el Estado Social de Derecho, tales como lo señaló (MORA, Esteban, 2014 Pág. 80) así: “la participación de los ciudadanos en condiciones de igualdad, la justicia que atribuye al mejor de los aspirantes el encargo de servir a la comunidad y el interés general que se satisface incorporado el talento al manejo de la cosa pública. El anhelo de contar con una administración eficiente y profesional, es hoy mandato constitucional y debe cumplirse absteniéndose la Ley de desnaturalizar su esencia.

Por otro lado, se procederá a describirá como el mérito por sí solo es suficiente para adquirir derechos, una vez son superadas y aprobadas las etapas del proceso de selección o concurso de méritos. Así las cosas, sea lo primero señalar que el mérito encuentra su sustento legal en la Constitución Política en su artículo 125¹³, el cual indica que el concursante a ocupar el empleo ofertado en la administración pública deberá acreditar los requisitos mínimos para desempeñar el empleo y haber superado con éxito el concurso público, a través del cual se manifiestan las competencias laborales y las calidades del aspirante.

Por su parte, Comisión Nacional del Servicio Civil ha definido al mérito como “la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”¹⁴ y cuyo objetivo principal de este principio está dado en la selección de los mejores aspirantes para el ejercicio de los cargos públicos y por ende así asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio de las entidades del Estado; en conclusión, es garantizar el cumplimiento de los fines del Estado y de la carrera administrativa con personal idóneo para tal fin.

La Corte Constitucional a través del M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, Sentencia C-037/1996. Exp. P.E. -008, 05 de febrero de 1996, señaló “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 perfectivas 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

¹³ **Artículo 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. 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 calidades de los aspirantes.

¹⁴ Tomada del Compendio de Normatividad y Doctrina en empleo público y carrera administrativa. Bogotá – Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil & ESAP, 2011.

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, lo que se protege es el interés general”

Así mismo (BALLÉN, Duque Fridole, 2009 Pág. 2) definió es mérito así: “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 concursos. 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.”

Es así como el mérito en Colombia, regula el ingreso y ascenso a los cargos de la administración pública mediando previamente el concurso de méritos o selección.

Por su parte, como resultado del concurso de mérito las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de méritos tienen derecho a ser nombrados en el empleo para el cual concursaron. En virtud de lo anterior, los concursos de méritos, aseguran la vinculación del concursante siempre y cuando hayan probado de manera durante el transcurso de las etapas del mismo sus competencias aptitudes para desempeñarlo.

Es así como, una vez el concursante se inscribe en un concurso de méritos está depositando la buena fe en la administración, generando una expectativa a su derecho fundamental de acceso a los cargos públicos de carrera. Es tan así, que una vez cumple con todos los requisitos y pruebas que se han establecido para tal fin, este cuenta con el derecho sobre el empleo que concurso.

Ahora bien, tiene sentido el señalar que los términos del artículo 125 de la Constitución Política, que el concursante que se sometió a un concurso público de méritos; obtuvo

un el primer lugar en una lista de elegibles será acreedor de sus derechos de carrera de administrativa de forma inmediata, en virtud que a lo largo del proceso de selección a demostrado tener las capacidades, calidades, aptitudes, habilidades, estudios y experiencias necesarias para el desempeño del empleo para el cual concurso.

Se ha reiterado, que solo los mejores son aquellos que llegan a conformar una lista de elegibles y prueba de ella es el mérito y la idoneidad de la persona, que se supone ha sido altamente cuestionada a lo largo de un concurso de méritos.

Es así como, al momento de ser el primero de una lista de elegibles ya se tienen unos derechos adquiridos que deberán ser materializados con la inscripción de los derechos de carrera en el registro público. Lo cual se puede predicar como una obligación por parte de la Entidad en nombrar con derechos de carrera a quienes hayan superado un concurso de méritos.

Pues si bien, la Administración sujeta a la provisión unas vacantes para ser provista de forma definitiva a través de un concurso de méritos, esta misma tiene la obligación constitucional en atención al artículo 125 de la Constitución Política de Colombia de velar por el cumplimiento del principio fundamental de mérito que debe beneficiar al concursante que obtenga el mejor puntaje en las respectivas lista de elegibles.

En conclusión, resulta absolutamente viable el señalar que el concursante que ocupo la primera posición en una lista de elegibles, es porque a lo largo de todas las etapas del concurso de méritos demostró que posee el mérito para ser el titular con derechos de carrera administrativa sobre el empleo que concurso, sin que sea necesario un periodo de prueba que lo corrobore o la calificación sobresaliente de la evaluación de desempeño laboral, la cual es absolutamente discrecional y de competencia del nominador.

Conclusiones

- Es violatorio al principio del mérito, el requisito del periodo de prueba en los procesos de selección o concursos públicos.
- La carrera administrativa en Colombia ha servido para legitimar la entrada de funcionarios a la administración a través de concursos de méritos.
- La carrera administrativa se rige bajo los principios del mérito, la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización, garantía de imparcialidad, confianza y validez, eficacia y eficiencia
- El principio del mérito surge en Colombia con la Constituyente del año 1991.
- Los concursos de méritos están reglados por la Constitución Política de Colombia y la Ley 909 de 2004.
- El Estado Colombiano, a través de la carrera administrativa busca erradicar de la Administración factores como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo, entre otros, y en cambio busca fomentar la eficacia y eficiencia de la gestión pública.

Referencias Bibliográficas

Normatividad

- ✚ 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.
- ✚ Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- ✚ Ley 1083 de 2015 Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Mayo 26 de 2015

Doctrina





- ✚ MORA, Esteban, 2014. Régimen Jurídico de los Servidores Públicos – Parte General. 13era Edición. Leyer. Colombia
- ✚ MORA, Esteban, 2014. Régimen Jurídico de los Servidores Públicos – Parte Especial. 13era Edición. Leyer. Colombia

- ✚ RAMÍREZ, Juan Manuel – MARTÍNEZ, Edgar Enrique, 2011. Análisis y perspectiva de la carrera administrativa en Colombia. Académica Española. Colombia
- ✚ GONZÁLEZ, Rodríguez Efrén, 2000. El régimen de carrera administrativa en Colombia. Ediciones Doctrina y Ley. Bogotá – Colombia
- ✚ Comisión Nacional del Servicio Civil & ESAP, 2011. Compendio de Normatividad y Doctrina en empleo público y carrera administrativa. Bogotá – Colombia.
- ✚ Álvarez, Collazos Augusto, 2009. La historia del sistema de mérito y la aplicación de la carrera administrativa en Colombia. Facultad de Investigación Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Bogotá – Colombia.
- ✚ BALLÉN, Duque Fridole, 2009. Concepto CNSC 02 –4923.

Jurisprudencia

- ✚ Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia C-288/14. Exp. D-9856, 20 de mayo de 2014.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. Alberto Rojas Ríos, Sentencia T-112A/14. Exp. T-4.081.407, 03 de marzo de 2014.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, Sentencia C-195/94. Exp. D-421, 21 de abril de 1994.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. María Victoria Calle Correa, Sentencia T-156/12. Exp. T-3252989, 02 de marzo de 2012.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Sentencia C-041/95. Exp. D-796, 09 de febrero de 1995.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia C-034/15. Exp. D-10120, 28 de enero de 2015.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia C-288/14. Exp. D-9856, 20 de mayo de 2014.
- ✚ Corte Constitucional, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, Sentencia C-037/1996. Exp. P.E. -008, 05 de febrero de 1996

Páginas Web

-  <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> Septiembre 19 de 2015
-  <http://www.sigep.gov.co/visornorma/-/normativa/64148/view/> Septiembre 18 de 2015
-  <https://www.cnsc.gov.co/index.php/doctrina> Septiembre 20 de 2015
-  <https://www.funcionpublica.gov.co/visornorma/-/normativa/156918/view/> Septiembre 20 de 2015