

**EL NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS EN
COLOMBIA**

Yenni Marcela Vásquez Bonilla

Diciembre 2015

Asesor

DR. HUGO SANCHEZ

Abogado

Universidad Santo Tomas

Facultad de Derecho

Especialización Derecho Administrativo

La carrera administrativa y el concurso de méritos, son la regla general para la vinculación de los servidores públicos al Estado Colombiano, la normatividad vigente, se enfocó en el desarrollo y reglamentación del tema; siendo puntal y excepcional la correspondiente a la vinculación en provisionalidad, aunque en la realidad se ha ido convirtiendo en una forma “común y generalizada” de vinculación.

La carrera administrativa en Colombia no es nueva, existe desde principios del siglo XX, actualmente se presentan diferentes factores que afectan la aplicación de la normatividad vigente y entidades en las cuales la totalidad de los empleos que son de carrera, son ocupados por empleados públicos provisionales.

Aunque existen normas constitucionales y legales que respaldan la meritocracia en el Sector Público, que son de obligatorio cumplimiento; los nombramientos se continúan realizando en provisionalidad.

Lo anterior, ha generado que se lleve a cabo un fuerte desarrollo jurisprudencial, basado en el respeto a los derechos generales de las personas, sin olvidar la finalidad constitucional y legal de respaldo a la meritocracia, como principio orientador de la selección de servidores para el estado colombiano.

EL NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS EN COLOMBIA

Introducción

La Constitución Política de (Colombia, 1991), estableció que la Carrera Administrativa es la regla general para la provisión de los empleos del Estado, pero la realidad que se vive en el año 2015 en Colombia, es que la mayoría de los servidores públicos que se encuentran ocupando cargos de carrera, son empleados públicos con nombramientos provisionales.

La historia de la Carrera Administrativa en Colombia, se remonta a los años 30 del siglo XX, es decir, más de 70 años; para este año se completan 11 años de la expedición de la Ley 909 de 2004 y no se entiende, si se cuenta con respaldo constitucional, leyes, decretos reglamentarios y autoridades encargadas del tema, desarrollo y control, ¿por qué todavía existen entidades que no tienen implementada la carrera?, al parecer “no pasa nada”, ya que se continua con la misma problemática y acabaríamos pensando que ésta (la carrera administrativa) es la excepción y no la regla.

Martínez (Cardenas, 2010), describió la situación que vive la mayoría de las personas que laboran con el Estado Colombiano en la actualidad, el autor indica que aunque en Colombia, la primera ley formal sobre carrera administrativa, fue expedida en 1938, solo hasta el año 2004 se “intentó” realizar un “amplio

concurso de “méritos”, con el fin de vincular más de cien mil empleados al Estado, lo que a la fecha no se ha cumplido.

De acuerdo a Bernal F (R, 2010), la Provisionalidad es una forma de nombramiento para proveer empleos en casos de vacancia definitiva o temporal, producida por ausencia del titular, que se motiva en razones administrativas, que tienen carácter pasajero. Lo que se observa en Colombia, es que el nombramiento provisional que era una forma excepcional, que permitía agilidad en la provisión de empleos de carrera administrativa, cuando era necesario por las condiciones temporales de la vacancia producida; se ha ido convirtiendo en la regla general, desvirtuando la obligatoriedad de la carrera administrativa, que tiene consagración constitucional y legal. (Bernal, 2010)

Posiciones del Consejo de Estado y la Corte Constitucional

Valdez López (2009), refiere como el Consejo de Estado, ha definido como Nombramiento Provisional, aquel *“que se le hace a una persona no seleccionada por el sistema de méritos para proveer de manera transitoria un empleo de carrera, es decir, la provisionalidad, como herramienta de la administración de personal, parte siempre del supuesto de una vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera.”* (Ballen, 2011)

Sobre la provisionalidad, los Altos Tribunales han sostenido que estos nombramientos son transitorios *“...la persona en la que recae el mismo, conoce esta situación desde el inicio de su vinculación, por lo tanto, no puede después*

exigir respeto y garantía a la Administración, por la posible vulneración de derechos.”, (Corte Constitucional, 22.08.2012, (2012), 1 (41).)

Es así, que la Corte Constitucional (Corte Constitucional, Marzo 2013) ha manifestado, que la Provisionalidad es una forma de “*proveer cargos públicos*”, esto para los casos en que se dan vacancias definitivas o temporales, hasta tanto sean proveídos en propiedad, de acuerdo a las formalidades que la ley prevé o hasta que cese la situación administrativa que originó la misma, Corte Constitucional, 18.03.2013, (2013), 12 (40). (Constitucional, 2013)

Tiene por fin primordial mantener de manera permanente la funcionalidad del Estado, en la prestación de los servicios que le competen; mientras se realiza la selección de los servidores por el procedimiento ordinario (sistema de méritos).

Lo anterior, permite concluir que los nombramientos provisionales difieren de los realizados en Carrera Administrativa y de los de empleos de libre nombramiento y remoción; pues los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, no cuentan con las garantías que la ley estableció para aquellos; debido a que no agotaron los requisitos que establecieron la Constitución y la ley para su acceso; es decir, no han superado de manera exitosa un concurso de méritos, el correspondiente período de prueba, entre otros.

Por lo tanto, las personas que ejercen cargos públicos por nombramiento provisional, no tienen la estabilidad laboral, que les es propia a quienes se

encuentran en Carrera Administrativa, ni la discrecionalidad relativa a los empleados de libre nombramiento y remoción.

Ahora bien, la Corte Constitucional, reconoce un cierto grado de estabilidad, conocida como intermedia, que se deriva de los Derechos al Debido Proceso y al de Defensa, que se encuentran expresados en los siguientes tres (3) aspectos:

- La necesidad de motivación de los actos de desvinculación
- La imposibilidad de proceder a su reemplazo, aún, motivando la desvinculación, con funcionarios que no hayan superado los concursos públicos y abiertos. Sólo pueden ser retirados de su empleo por causas disciplinarias, baja calificación en las funciones, razones expresas atinentes al servicio, o por designación por concurso de quien ganó la plaza, conforme a la regla constitucional general relativa a la provisión de los empleos *de carrera.*”, (Corte Constitucional, 22.08.2012, 640 (2012), 37 (41)(Ortega, 2012)
- Se reconoce que el Legislador tiene un amplio margen para configurar el sistema de carrera y los mecanismos para valorar los méritos de los aspirantes a ingresar o a ascender en ella; así como sobre el establecimiento de las causales de retiro del servicio oficial; además precisa que su competencia no es ilimitada, en la medida en que debe articularse con los objetivos del sistema de carrera; que pretende asegurar que el ingreso y permanencia en los empleos de carrera se

fundamente exclusivamente en el mérito, caracterizándose por ser transparentes, objetivos e imparciales.(Corte Constitucional, 12.02.2015, (2015) Sentencia SU 053, 2015)´.

De conformidad con el artículo 125 de la Constitución Política *“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. ...”*

La Corte Constitucional ha dicho que la Constitución busca la garantía de principios como transparencia, objetividad y calidad del Servicio, los cuales se encuentran delimitados para el cumplimiento de tres (3) objetivos:

- Lograr la eficiencia y eficacia en el servicio público, al seleccionar los trabajadores por el mérito y capacidad profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, (artículo 40 -7 Constitución), para que todos los ciudadanos gocen de igualdad para acceder al ejercicio de cargos públicos.
- Proteger (artículos 53 y 125 Constitución) a las personas que ingresan a la carrera y se convierte en titulares de “derechos subjetivos adquiridos” frente al Estado y los particulares.

Estabilidad Intermedia o Reforzada

La Estabilidad Intermedia o Reforzada, es definida como un fuero circunstancial que protege al trabajador de manera especial, cuando se encuentra en una de las situaciones de vulnerabilidad, establecidas por la ley.

En el caso de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, además de gozar de las protecciones generales que tienen los demás trabajadores que se encuentran en situación de disminución o vulnerabilidad, tiene el derecho a que obligatoriamente se motive la decisión de declaratoria de insubsistencia de su nombramiento.

De acuerdo con González (Rodríguez, abril 04 2015), sobre el tema existen dos (2) posiciones que han implicado “choque de trenes” entre la Corte Constitucional y el Consejo de Estado; indica que la Corte Constitucional sostiene que los servidores públicos provisionales que ejercen cargos de carrera “gozan de estabilidad relativa”, debido a la naturaleza del cargo, el tipo de funciones que ejercen y siempre que cumplan con los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo; de otra parte, que no se asimilan en caso de retiro a los de libre nombramiento y remoción.

Afirma, que estos servidores se pueden desvincular cuando la Administración Estatal ha convocado el concurso de méritos correspondiente para la provisión definitiva del cargo. Agrega que la estabilidad se puntualiza en la obligación del nominador de indicar de manera específica los motivos de su declaración de

insubsistencia, requisito que si se obvia es causal de nulidad del acto administrativo correspondiente; en desarrollo de los principios constitucionales del Debido Proceso y el Derecho de Defensa, en sede administrativa.

Por su parte, el Consejo de Estado sostiene que los servidores públicos nombrados en provisionalidad, “no gozan” de ninguna estabilidad, debido a que su vinculación se respalda en la “discrecionalidad del nominador”; por lo tanto, de la misma manera puede ser retirado. Concluye que el fuero de estabilidad solo es para los servidores que se encuentran inscritos en carrera administrativa.

Ahora bien, González Rodríguez (2015), manifiesta que respalda la posición de la Corte Constitucional; considera que mientras el cargo no se haya provisto definitivamente por medio de un concurso de méritos, los servidores públicos con nombramiento provisional que ejercen cargos de carrera, pueden a través de la Acción de Tutela, ser reintegrados en caso que se demuestre vulneración de derechos fundamentales, como sucede cuando se afecta el mínimo vital, los derechos a la igualdad y al debido proceso, entre otros aspectos.

Resalta las decisiones de la Corte Constitucional, por medio de las cuales se realiza unificación de jurisprudencia sobre el tema y se ordena “revocar” las sentencias del Consejo de Estado en procesos de acción de nulidad y restablecimiento del derecho, al igual que en Acciones de Tutela, por medio de las cuales se ordena el reintegro de servidores públicos provisionales desvinculados, sin el cumplimiento de los requisitos, con el consabido pago de salarios y prestaciones desde su retiro, hasta su reintegro.

En estas decisiones, se observa una clara posición sobre la diferencia que existe en los criterios sobre ingreso y retiro de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera y con nombramiento provisional; reiterando que es de obligatorio cumplimiento la motivación de la insubsistencia de los servidores de carrera y de los nombrados en provisionalidad, con el fin de garantizar el principio constitucional del debido proceso, más aún, cuando no hay respaldo normativo que exonere a los nominadores de dar cumplimiento a este mandato legal.

Las causales para retirar a los servidores públicos provisionales de los cargos de carrera fueron fijadas por la Constitución y la ley, siendo un derecho fundamental el tener la posibilidad de conocer las razones que respaldan el actuar de la Administración, por lo tanto no es asimilable, ni se convierte en un servidor de libre nombramiento y remoción.

El Alto Tribunal Constitucional, ha reiterado la jurisprudencia sobre el tema, indicando que *“Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.”*, (Corte Constitucional, 03.06.2014, (2014), 17 (43) , 2014)

Significa lo anterior, que para desvincular a un servidor público que ejerce un cargo de carrera en provisionalidad, se debe motivar el acto administrativo respectivo y adoptar las medidas que protejan a las personas vinculadas en provisionalidad, con el fin de garantizar los derechos fundamentales que les corresponden a quienes requieren de protección especial constitucional.

El Alto Tribunal ha advertido que omitir este requisito de motivación, va en contravía del principio del Estado de Derecho establecido en el artículo 2 de la Constitución y desconoce el de publicidad que debe orientar el ejercicio de la función pública (artículo 209 constitucional) y el debido proceso (artículo 29 constitucional), pues no permite cuestionar en debida forma el acto administrativo, (Silva, 2013)

Insiste, que la Discrecionalidad de la Administración no es absoluta y que en un Estado de Derecho, solo es posible que exista una relativa, la cual se concreta para este caso, en la obligación de motivar el acto administrativo de desvinculación y en caso de no cumplirlo se origina la nulidad.

Origen y período de los nombramientos provisionales

En Colombia desde 1938, fueron creadas las plantas de personal en las entidades públicas, y se estableció el concurso público como el camino para acceder a los cargos fijados en ellas; al igual que se conformó el Consejo Nacional de Administración y Disciplina, que en la actualidad corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Ahora bien, el Consejo y la Comisión no han podido cumplir con las funciones que le fueron asignadas en la materia de provisión de empleos públicos por medio de concursos de méritos, a lo que deben agregarse los intereses políticos a los que han tenido que enfrentarse, lo que ha permitido la generalización de nombramientos provisionales como forma de vinculación a los cargos públicos.

Desde la creación de la vinculación a los empleos públicos por medio de nombramientos provisionales, éstos tenían definida de manera taxativa una duración o límite temporal; en la medida en que se prioriza el ingreso por medio de concursos públicos; situación que fue regulada a través del Decreto 1732 de 1960, artículo 53 al indicar que el funcionario provisional puede permanecer en el cargo por un “período de quince (15) días”, cuando la autoridad competente (Comisión de Reclutamiento, Ascensos y Disciplina) no cuente con candidatos elegibles, situación que se debía comunicar al nominador, para que procediera a proveer el empleo de manera provisional; vencido el plazo sin que se realizará el nombramiento con los candidatos presentados, el empleado provisional no podía continuar ejerciendo el cargo.

Posteriormente, se expidió el Decreto 2400 de 1968, que en su artículo 5°, indicó que el período de permanencia en el cargo, sería de cuatro (4) meses. Además indicaba que la provisión de los empleos se podía realizar a través de uno de los siguientes nombramientos: - ordinario que incluía los resultantes de concurso de méritos (carrera administrativa) y los de libre nombramiento y remoción, en período de prueba y en provisionalidad.

Con relación a los nombramientos provisionales estableció: son aquellos que tiene por fin proveer transitoriamente empleos de carrera, con personal que no fue seleccionado por medio de concursos de méritos y su permanencia en el cargo no podrá exceder el período de cuatro (4) meses.

La anterior reglamentación, fue recogida por el Decreto 1950 de 1973, artículo 28: *“Cuando no sea posible proveer un empleo de carrera con personal seleccionado por el sistema de mérito, podrá proveerse mediante nombramiento provisional. La duración de un nombramiento provisional no podrá exceder de cuatro (4) meses, circunstancia esta que deberá consignarse en el acto administrativo correspondiente, término dentro del cual se dará cumplimiento a lo prescrito en el Título Noveno del presente decreto. Al vencimiento del período a que se refiere el presente artículo, si el titular no ha sido seleccionado, se produce vacante definitiva y el empleado quedará retirado del servicio.”*

La (Ley, 909 2004), regula la carrera administrativa, junto con los decretos 1227 y 3820 de 2005, establecen para los nombramientos provisionales una permanencia que no puede exceder de seis (6) meses, y en caso de requerirse prórroga era necesario solicitar autorización a la Comisión Nacional del Servicio Civil; normas que han permitido que el cuerpo colegiado autorice nombramientos provisionales o prórrogas de los mismos, basados en que no se han realizado concursos de méritos. (Medina, 2014)

(El Decreto 3820 de 2005), artículo 1, que modificó el (Decreto 1227 del 21 de abril, 2005), en el artículo 8, facultó a La Comisión Nacional del Servicio Civil

para autorizar encargos o nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, por las razones puntuales que allí se establecen, caso en el cual el término de duración no podría exceder de seis (6) meses, salvo por circunstancias debidamente justificadas; asimismo, se indica en esta norma, que el nombramiento provisional solo procederá de manera excepcional siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

Estamos frente a un ente estatal que obligado a cumplir con la normatividad vigente, la ignora y genera permanencia indefinida de servidores públicos en empleos y posibilita que reconozcan derechos por el solo hecho de encontrarse en provisionalidad; situación que se presenta en 1987 cuando el Gobierno dispone la incorporación extraordinaria de ellos a los empleos de carrera, a través de la ley 61 de 1987 artículo 5: *“Al entrar en vigencia esta Ley, los empleados que estén desempeñando un cargo de Carrera sin que se encuentren inscritos en la misma, deberán acreditar, dentro del año inmediatamente siguiente, el cumplimiento de los requisitos señalados para sus respectivos empleos en el manual de requisitos expedido por el Gobierno Nacional o en los Decretos que establezcan equivalencias de dichos requisitos, según el caso. Acreditados tales requisitos o sus equivalentes tendrán derecho a solicitar al Departamento Administrativo del Servicio Civil su inscripción en la Carrera Administrativa.”*. (“Ley 1033 del 18 de julio de., 2006)

La anterior norma, buscaba además reactivar la carrera administrativa, por lo que estableció algunas restricciones con relación a la duración y prórroga de los nombramientos provisionales, en el artículo 4 indicó: *“El nombramiento provisional no podrá tener una duración superior a cuatro (4) meses...”*.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en igual sentido y claridad, sobre la existencia de normas que permitan “el ingreso automático”, razón por la cual fueron declaradas inexequibles las que tenían este propósito en diferentes organismos del Estado, así:

- Aeronáutica Civil (Sentencia C-317 de 1995),
- Rama judicial (sentencia C-037 de 1996) y
- Escalafón docente (Sentencia C-562 de 1996).

Estadísticas sobre la forma de vinculación de los servidores públicos

En la investigación realizada, no fue posible conseguir datos actualizados sobre el número de personas que en la actualidad se encuentran vinculadas al Estado Colombiano en cada una de las maneras indicadas por las normas vigentes.

De acuerdo a (Ramirez, J., 2011), las cifras con las que se cuentan son confusas, existen mezclas de estos datos con los que se conocen como “burocracias especializadas”, en donde él incluye docentes, personal de salud y miembros de la fuerza pública, entre otros; a lo que se suma que en los últimos años se consideran como “empleados” a quienes se encuentran en calidad de

contratistas por prestación de servicios, es decir, que no tienen una relación laboral y por lo tanto no ejercen ningún empleo público.

En 1998 se expidió la (Ley 443 de 11 de Junio de , 1998), desde allí se inicia la conformación de un Sistema Único de Información de Personal –SUIP-, a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el fin de recopilar y consolidar la información de personal requerida para formular por parte del Gobierno Nacional, políticas de talento humano. En el estudio de (“Informe de caracterización del Empleo público en Colombia”. Bogotá, 2008), el Departamento Administrativo de la Función Pública, lideró la recopilación para el año 2007, de datos estadísticos de 213 entidades públicas, de las tres ramas del poder público, de los niveles central y descentralizado, organismos autónomos constitucionales, organización electoral y organismos de control y vigilancia en donde indica que consolidando los reportes de las entidades pertenecientes a los diferentes sectores administrativos, se tenía para el 30 de junio de 2007, así:

No.	Rama u Organismos del Estado	Servidores Públicos
1	Rama Ejecutiva	115.857
2	Rama Legislativa	550
3	Rama Judicial	18.682
4	Organismos de Control y Vigilancia	7.802
5	Organización Electoral	3.164
6	Organismos Autónomos	179
TOTAL		146.234

Tabla 1: Empleos Públicos en Sectores Administrativos

Ahora bien, los 115.857 servidores públicos que forman parte de la Rama Ejecutiva, según su tipo de vinculación, se encuentran distribuidos así:

Personal Ejecutiva	Rama	Carrera Administrativa	Libre nombramiento y remoción	Provisionales
Servidores Públicos		91.501	5.531	38.138

Tabla 2: Distribución de Servidores Públicos Rama Ejecutiva

De los 38.138 Servidores Públicos vinculados con nombramiento provisional, reportados por las entidades a 30 de junio de 2007; se encontraban en cargos de vacancia definitiva 35.732 personas, lo que equivale al 94% y en los de vacancia temporal 2.406, que corresponden al 6%.

En el cuadro siguiente se relacionan los sectores que tienen mayor número de personal con nombramiento provisional, para el primer semestre del año 2007 así:

Sector	Total	Vacancia		Vacancia	
		definitiva	Porcentaje	Temporal	Porcentaje
Defensa Nacional	18.991	18.839	99%	152	1%
Protección Social	8.193	7.728	94 %	465	6%
Educación	1977	1806	91%	171	9%

Tabla 3: Número de personas con nombramientos provisionales.

Los datos anteriores, son los más “actualizados” que se encontraron en el desarrollo de la investigación; pero, se considera que pueda contarse con

información más reciente en corto tiempo, si se tienen en cuenta los avances que se presentan en el Departamento Administrativo de la Función Pública, durante los últimos años con la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público(SIGEP) y las metas propuestas para los próximos tres (3) años en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo. (Hernández, 2005)

Actualmente, son muchas las entidades públicas que cuentan en su planta de personal, con un alto número de servidores vinculados con nombramientos provisionales, para citar un ejemplo, se encuentran los servidores que hacen parte de las entidades del sector defensa, en donde entidades con más de veinte (20) años de antigüedad, aún no han iniciado los procesos correspondientes para llevar a cabo los concursos públicos.

Es así como se muestra que la regla general, ha pasado a ser la excepción en nuestras entidades públicas, y hoy la vinculación de personal, en muchas de estas, no se realiza de conformidad como el constituyente y legislador lo plasmaron en la constitución y leyes que regulan el tema bajo estudio.

Se requiere más rigor en la aplicación de estas normas y sanciones a quienes dilaten u obstaculicen la realización de los procesos para llevar a cabo los concursos de méritos, solo así, podría pensarse en que la meritocracia gobierna la provisión definitiva de los cargos en nuestras entidades públicas.

De acuerdo Martínez, E. (2010), se concluye que la Constitución de 1991, incluyó cambios que tenían por fin lograr estabilidad en el empleo público, pero

después de dos (2) décadas los resultados son “meramente nominales”, pues todavía se evidencian problemas de clientelismo, pago de favores políticos a través de la burocratización, la creencia que los cargos públicos son “botines electorales” e incluso se han agudizado, como ella lo demuestra a lo largo del desarrollo de su trabajo.

Conclusiones

El sistema de carrera administrativa para la provisión de empleos públicos se encuentra establecido en Colombia desde finales de la década de los 30, con diferentes reformas. El último ingreso en la Constitución Política de 1991, “elevó” el carácter del servicio de carrera y creo la Comisión Nacional del Servicio Civil, un ente autónomo.

La normatividad existente en Colombia, reglamentó la selección del personal que labore con el estado, a través de concursos públicos de méritos, libre nombramiento y remoción y en situaciones excepcionales fijadas expresamente en la norma, la vinculación por nombramiento provisional.

La carrera administrativa, tiene consagración constitucional y legal, pero no se aplica con rigor, debido a que el empleo público se considera una “prebenda”, por medio de la cual se compensan las contribuciones y lealtades personales de la clientela de los políticos de turno; no siendo posible sobre esta base cimentar los valores de la igualdad y el mérito en la función pública.

Cuando se presenta cambio de los jefes y directores de las entidades públicas a todo nivel en el país, se inicia un gran movimiento de personal en ellas, generando una romería de salidas e ingresos de personas; que no se basa en la selección por méritos, sino en la relaciones y contactos que se tienen con quien es nombrado; perdiendo continuidad en la gestión, curvas de aprendizaje y colocando al Estado en una interinidad permanente.

La vinculación en provisionalidad es la tendencia para proveer los cargos públicos en Colombia, a pesar de la normatividad legal vigente, pues dependen de la discrecionalidad del jefe de turno.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, uno de sus mayores retos es contar con un censo actualizado sobre el número de personas inscritas en el servicio de carrera y en cada una de las formas de vinculación existentes en el Estado Colombiano.

La Corte Constitucional, ha sido enfática en declarar la inexecutable de normas cuyo fin es el ingreso automático a cargos de carrera, sin que previamente se realice el concurso de méritos respectivo, con abierto desconocimiento a la Constitución Política artículo 125 y a los principios generales del sistema de selección, como la igualdad y la eficacia en la administración pública (artículos 13 y 209 Constitución).

La Corte Constitucional ha establecido una excepción a la utilización de la acción de tutela, para poder atacar actos administrativos de carácter individual, que tienen por fin el reintegro a un cargo público de un servidor con

nombramiento provisional, cuando se evidencia que no se motivó, o existen evidencias de vulneración a derechos fundamentales, con posibilidad de perjuicios irremediabiles.

Citas y Referencias

- Ballen, F. (2011). "*Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa*". Bogotá: Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Bernal, F. (2010). "*Derecho Administrativo*" - Escuela Superior de Administración Pública Colombia. "*Informe de caracterización del Empleo público en Colombia*". Bogotá. (2008). Bogotá: Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública (2008).
- Cardenas, M. (2010). *La carrera Administrativa en Colombia 70 años de ficción*. Medellín: En Opinión Jurídica Vol 9. Julio - Diciembre - Universidad Medellín.
- Colombia, C. P. (1991). "*Constitución Política de Colombia*". Bogotá: Legis.
- Corte Constitucional, 18.03.2013,(2013), 12 (40). Bogotá: Sentencia T-147 M.P Pretelt Chaljub, J.I.
- Corte Constitucional. (Marzo 2013). Bogotá: Sentencia C-123 M.P. Mendoza Martelo, G.E.
- Corte Constitucional, 03.06.2014, (2014), 17 (43). Bogotá: Sentencia T-326 M.P., Calle Correa, M.V.
- Corte Constitucional, 12.02.2015, (2015), Bogotá: Sentencia SU 053.M.P. Ortiz Delgado, G.S.

- Corte Constitucional, 22.08.2012,(2012), 37 (41), Bogotá: *Sentencia C640 M.P Calle Correa M.V.*
- Corte Constitucional, 17.10.2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva Silva, L. E. (2013). *Corte Constitucional 17/10/2013.*
- Decreto 1227 del 21 de abril. (2005). Bogotá: "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998", en Diario Oficial 45890 de abril 25 de 2005. Bogotá.
- Decreto 3820 del 27 de octubre.(2005).Bogotá: "*Por el cual se modifica el artículo 8° del Decreto 1227 de 2005*", en Diario Oficial 46074 de octubre de 2005. Bogotá.
- Hernández, P. (. (2005). *La provisión de empleos de carrera en Colombia: lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público.* Bogotá,. Bogotá: Comisión Nacional de Servicio Civil.
- Ley 443 de 11 de Junio (1998). Bogotá: "Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones", en Diario Oficial No. 43.320, Bogotá.
- Ley 1033 del 18 de julio de (2006). Bogotá: "Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas

- facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.”, en Diario Oficial No. 46334 de julio 19 de 2006, Bogotá.
- Ley 909 de 23 de septiembre (2004). Bogotá: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", en Diario Oficial No. 45.680 de septiembre 23 de 2004.
 - Medina, J. y. (2014). *Conceptos Indeterminados, Técnica Utilizada por el Legislador para establecer los Empleos de Libre Nombramiento y Remoción*. Bogotá, Universidad Pontificia Bolivariana. Bogotá.
 - Ortega, D. (2012). *Aportes Jurídicos para una renovación de la carrera Administrativa en Colombia*. Bogotá, Colombia: Tesis Maestría- Universidad Nacional Bogotá.
 - Ramirez, J.(2011). Bogotá: La carrera administrativa en Colombia - análisis y perspectivas”. Universidad Nacional, Bogotá, Colombia.
 - Rodriguez, G. (abril 04 2015). *Carrera administrativa y nombramiento provisional*. Carrera Administrativa y nombramientos provisionales. Recuperado el 1 de septiembre de 2015, de http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-130404-04carrera_administrativa_y_nombramientos_provisionales/noti-130404-04carrera_administrativa_y_nom.