

SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PRINCIPIO DE MÉRITO Y
DERECHO CONSTITUCIONAL DE ACCESO AL DESEMPEÑO DE CARGOS
PÚBLICOS

SHIRLEY JOHANA VILLAMARIN INSUASTY

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE POSTGRADOS EN DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
BOGOTÁ D.C., 2012

SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PRINCIPIO DE MÉRITO Y
DERECHO CONSTITUCIONAL DE ACCESO AL DESEMPEÑO DE CARGOS
PÚBLICOS

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

SHIRLEY JOANA VILLAMARIN

Tutor Temático:

Dr. Jairo Antonio Sandoval Carranza

Coordinador Especialización en Derecho Administrativo

Tutor Metodológico

Dr. Diego Escobar P.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE POSTGRADOS EN DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
BOGOTÁ D.C., 2012

Vo.Bo. Dr. Jairo Antonio Sandoval Carranza

Tutor Temático

Coordinador Especialización en Derecho

Administrativo

Vo.Bo. Dr. Diego Escobar

Tutor Metodológico

Resumen. Dentro del conjunto de principios y derechos que se observan en el sistema de carrera administrativa para la provisión definitiva de los empleos, confluyen el principio de mérito, entendido como la como la garantía de la escogencia del servidor idóneo que conduzca a la administración pública a cumplir con los fines del estado, así como el derecho constitucional del particular de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, en este sentido se pretende determinar si en el desarrollo de los procesos de selección como la base para el ingreso al sistema de carrera administrativa, prevalece el mérito, frente al derecho constitucional del particular de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.

Palabras claves: Carrera, Mérito, Proceso de Selección, Derecho de Acceso y Empleo Público.

Abstract. Within the set of principles and rights that are observed in the civil service system for the final provision of jobs, the confluence of the merit principle, understood as the guarantee of the ideal server choice to the public to meet the purposes of the state and the individual's constitutional right of access to the performance of public functions and positions in this regard is to determine whether the development of the selection process as the basis for entering the civil service system, prevails merit, against the constitutional right of the individual to access the performance of public functions and offices.

Keywords. Civil Service, Merit Selection Process, Right of Access and Public Employment.

INTRODUCCIÓN

El sistema de carrera administrativa en Colombia es la regla general para el acceso, ascenso y permanencia a los empleos públicos del Estado, siendo el

principio de mérito su pilar fundamental, cuya finalidad, de un lado, es la escogencia del personal idóneo para el cumplimiento de los fines estatales y, de otro, la garantía de igualdad de oportunidades para el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos.

Para garantizar el ingreso, la estabilidad y la promoción en los empleos públicos, elevó a rango constitucional el sistema de carrera, al disponer en el artículo 125 de la Constitución Política 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.

En la primera parte del presente artículo, se realiza un seguimiento histórico a la evolución normativa del sistema de carrera administrativa en Colombia, empezando desde la primera regulación normativa en 1938, la introducción de la carrera a la Constitución Política de 1886 con la reforma plebiscitaria de 1957, para finalizar con la concepción del sistema de carrera a partir del artículo 125 de la Constitución Política de 1991, y la Ley 909 de 2004.

Posteriormente, se realiza desde una perspectiva normativa y jurisprudencial, un análisis del principio de mérito como pilar fundamental del sistema de carrera administrativa, sus diferentes enfoques, aplicaciones y finalidades.

En la tercera parte del presente artículo, se realiza un análisis respecto del alcance que tiene el derecho constitucional de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, previsto en el numeral 7º del artículo 40 constitucional, dentro del sistema de carrera administrativa, determinando jurisprudencial y normativamente las implicaciones y límites de este derecho.

Finalmente se procede a determinar la aplicación y el alcance del principio de mérito y el derecho constitucional de acceso al desempeño de cargos públicos en los procesos de selección, haciendo para ello una descripción de las etapas que la Ley 909 de 2004 ha determinado dentro de los concursos para la provisión de los empleos de carrera, indicación de lo que normativamente se entiende por requisitos mínimos y alcance y finalidad de las pruebas dentro de los procesos de selección.

Para el desarrollo de la primera parte del presente artículo se realizó una interpretación exegética-histórica de la evolución normativa del sistema de carrera administrativo.

Así mismo, se utilizó el método de interpretación sistemático de las normas que regulan el sistema de carrera administrativo, comenzando desde la Constitución Política, hasta la reglamentación prevista en la Ley 909 de 2004.

La jurisprudencia analizada, tiene el propósito de presentar los principales pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto de los aspectos más relevantes de la carrera administrativa, por lo que para su compendio y análisis encaminados a fijar los criterios jurisprudenciales, se realizaron fichas rae.

1. EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL SISTEMA DE CARRERA EN COLOMBIA¹

Para el año 1938, durante el gobierno de Eduardo Santos, se empezó a esbozar un sistema de carrera administrativa, por lo que se expidió la Ley 165² de la misma anualidad, con la que se trató por primera vez el tema relacionado con la

¹ Esta descripción normativa se elaboró tomando como base el estudio realizado por el Dr. Pedro Alfonso Hernández, en el texto “La Comisión Nacional del Servicio Civil”, Capítulo I, “Antecedentes de la CNSC y consagración en la Constitución de 1991”, Editorial Jurídica Gustavo Ibañez, Bogotá - Colombia, Octubre de 2004.

²<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8580>, (Consultado el 01 de julio de 2012)

función pública, cuyo artículo cuarto estableció como regla general que todos los empleados públicos que prestaron sus servicios en los ramos fiscal y administrativo, quedaron comprendidos en la carrera administrativa, estableciendo también las excepciones a estos empleos.

Ahora bien, con la reforma constitucional plebiscitaria del 1º de diciembre de 1957, que reformó el artículo 62 la Constitución Política de 1886³, se elevó a rango constitucional la carrera administrativa, cuando se dispuso que el presidente de la república, los gobernadores, los alcaldes, y en general todos los funcionarios que tengan facultad nominadora y de remoción de empleados, no podrán ejercerla sino de conformidad con de las norma que expida el Congreso, para establecer y regular las condiciones de acceso al servicio público, de ascensos por mérito y antigüedad, jubilación, retiro o despido.

Más tarde, con base en lo aprobado en dicha reforma constitucional, el Congreso de la República expidió la Ley 19 de 1958⁴, que dispuso la reorganización de la administración pública, reformar la Ley 165 de 1938 en lo atinente a la carrera administrativa y propiciar el ejercicio de un adecuado control administrativo.

En desarrollo de las facultades otorgadas por la Ley 19 de 1958, el Gobierno profirió el Decreto Ley 1732 de 1960, que señaló las características fundamentales sobre el servicio civil y la carrera administrativa; así mismo, distribuyó en dos sectores los empleos públicos, a saber, los de carrera administrativa, como regla general, y los de libre nombramiento y remoción.

³http://www.elabedul.net/Documentos/Temas/Asamblea_Constituyente/Gaceta_012.pdf (Consultado el 29 de julio de 2012)

⁴Ley 19 del 18 de noviembre de 1958, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8271> (Consultada el 10 de agosto de 2012)

Con posterioridad se expide la Ley 65 de 1967⁵, que facultó al presidente para "*modificar las normas que regulan la clasificación de los empleos*", lo que incluyó la facultad de clasificar, reclasificar o variar lo ya organizado, temas incluidos en la atribución de modificar las normas que rigen el sistema.

En ejercicio de la citada facultad, el Ejecutivo expidió los Decretos 2400 y 3074 de 1968, manteniendo la carrera administrativa como principio genérico.

Durante la vigencia de la Constitución Política de 1886, se expidió la Ley 61 de 1987, que constituyó la última innovación legislativa en materia de función pública en vigencia de la mencionada Carta Política, dicha disposición normativa determinó una nueva clasificación de los cargos de carrera y los de libre nombramiento y remoción; reguló lo relativo a la pérdida de los derechos de carrera, la calificación de servicios y los nombramientos provisionales, así mismo derogó el artículo 3 del Decreto Ley 2400 de 1968, y señaló como excepción a la regla general, el sistema de libre nombramiento y remoción, por lo que aquellos cargos no contemplados allí, debían considerarse de carrera administrativa.

Para 1991, desde los debates de la Asamblea Nacional Constituyente, se perfiló como un tema de gran importancia el relacionado con el manejo de los recursos humanos al servicio del Estado, es así como en la Constitución Política de 1991⁶, dedicó el Capítulo II al tema relacionado con la Función Pública, consagrando en el artículo 125 constitucional, que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, con las excepciones que señala la misma Constitución y las que prevea la ley, y que el ingreso, el ascenso y la permanencia se harán de manera exclusiva con base en el mérito, y el retiro se efectuará por calificación no

⁵Ley 65, publicada en el Diario Oficial No 32.397, de 28 de diciembre de 1967, http://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0065_1967.htm (Consultada el 10 de agosto de 2011)

⁶ Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html. (Consultado el 01 de julio de 2012)

satisfactoria en el desempeño del empleo o por las demás causales que determine la ley.

En desarrollo de las disposiciones constitucionales, el Congreso de la República expidió la Ley 27 de 1992⁷, que definió el sistema de carrera administrativa y la selección de los empleados a través del sistema del mérito; dispuso que el nivel territorial contaría por primera vez con un sistema técnico de administración de personal que le permitía iniciar la organización del empleo público y la administración de su talento humano.

Sobre el particular, Fernando Grillo Rubiano, Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, puntualizó:

“La aplicación de esta norma exigía de las entidades conformar sus estructuras organizacionales y elaborar las plantas de personal con criterios técnicos y determinar funciones y requisitos a los diferentes empleos; no obstante, la falta de competencia técnica de las entidades y la inexistencia de un sistema único de nomenclatura, sumado al predominio de una cultura que privilegiaba los intereses particulares sobre el mérito, dificultó la actualización de las entidades en estas herramientas de gestión organizacional y del recurso humano y la puesta en marcha de la carrera.

En aplicación de esta ley en el nivel territorial se inscribieron 100.054 empleados en el período 1993 a 19981, de los cuales aproximadamente el 80% lo hicieron con base en la inscripción extraordinaria y los demás a través de procesos de selección.

Las dificultades evidenciadas en la aplicación de la carrera, sobretodo en el nivel territorial, llevaron al Gobierno Nacional a plantear una reforma a la Ley 27 de 1992, reforma que se concretó en la Ley 443 de 1998.”

Es importante precisar que el artículo 22 de la Ley 27 de 1992, introdujo una excepción al ingreso mediante el sistema de mérito establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, posibilitando la inscripción extraordinaria en la carrera administrativa, como el mecanismo por el cual se permitía el ingreso automático a la carrera para aquellos funcionarios que reunieran las condiciones definidas en la

⁷ Ley 27 de 1992, publicada en el Diario Oficial No. 40.700, de 29 de diciembre de 1992, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1992/ley_0027_1992.html, (Consultado el 13 de agosto de 2012)

misma norma, dicho artículo fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C – 030 de 1997.⁸

Es de resaltar que respecto al sistema de carrera administrativa, la Corte Constitucional en la mencionada providencia puntualizó:

“Las normas facilitan el ingreso y permanencia en la carrera administrativa de cierto grupo de personas que, por estar en cierta condición (desempeñando un cargo de carrera), no requieren someterse a un proceso de selección para evaluar sus méritos y capacidades. Así se desconocen, no sólo el mandato constitucional, que exige la convocación a concursos públicos para proveer los cargos de carrera, sino los principios generales que este sistema de selección tiene implícitos, tales como la igualdad y la eficacia en la administración pública. La excepción que establecen las normas acusadas, desnaturaliza el sistema mismo, pues se dejan de lado conceptos como el mérito y capacidades, para darle paso a otros de diversa índole, permitiendo que la discrecionalidad de los nominadores rija este sistema, e impidiendo que todos aquellos que crean tener las condiciones para desempeñar un empleo de esta naturaleza a nivel nacional o territorial, tengan la oportunidad de acceder a ellos, simplemente porque no hay un mecanismo que permita la evaluación de sus méritos y capacidades. La Corte ha sido absolutamente clara: no puede existir norma alguna dentro de nuestro ordenamiento que permita el ingreso automático a cargos de carrera.”

Para octubre de 1996, el Gobierno Nacional presentó ante el Congreso de la República, proyecto de ley *"por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones"*, manifestando en la exposición de motivos, lo siguiente:

“...En desarrollo del proceso de reglamentación y aplicación de la normatividad de carrera administrativa, se han encontrado serios obstáculos, que limitan y dificultan la marcha y grado de implantación de la carrera en muchas organizaciones públicas, en veces originados por vacíos de carácter legal, y en otras ocasiones por deficiencias legales de tipo estructural que no han permitido un suficiente avance, particularmente en el nivel territorial.

Dentro de los aspectos que con mayor notoriedad merecen ser revisados por el legislativo, se encuentran los siguientes:

- 1. En un solo cuerpo normativo incluir la totalidad de las disposiciones relacionadas con la Carrera Administrativa, con el fin de brindar uniformidad y seguridad al intérprete.*
- 2. Organización, funcionamiento y competencias de las Comisiones Nacional, distrital y departamentales del Servicio Civil.*
- 3. Clasificación de los empleos que por excepción deben ser considerados como de libre nombramiento y remoción.*

⁸Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C – 030 de 1997.M.P. Arango Mejía Jorge, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-030-97.htm> (Consultado el 01 de junio de 2012)

4. Vinculación a los empleos de carrera, en la medida que se hace necesario estudiar la realización de concursos generales para la obtención de listas de elegibles de aplicación prevalente por parte de los nominadores, dotando de mayor transparencia los procesos de selección.,

De otra parte, se han producido algunos pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, sobre la Ley 61 de 1987 y sobre la Ley 27 de 1992, específicamente sobre el tema de clasificación de los empleos del orden nacional y territorial, toda vez que eleva el nivel de la carrera al considerar como pertenecientes a este régimen empleos como, los, de jefe de división y de oficina, inspectores y agentes del resguardo, entre otros.⁹

Es así que para el año 1998, el Congreso de la República expidió la Ley 443 de 1998¹⁰ “por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”.

Con esta norma se modificó la composición de la Comisión Nacional del Servicio Civil, creada mediante el artículo 130 de la Constitución Política, se establecieron las Comisiones Departamentales y Distritales del Servicio Civil, se ajustó la clasificación de los empleos de libre nombramiento y remoción y se otorgó facultades extraordinarias de reglamentación al Presidente de la República, en virtud de las cuales se profirió el Decreto – Ley 1569 de 1998, que creó una nomenclatura única para los empleos del nivel territorial y fijó los criterios para su desempeño.

Se suprimió entonces las inscripciones extraordinarias en carrera administrativa, condicionándose también los nombramientos provisionales a la previa convocatoria para la provisión definitiva de los empleos de carrera, así mismo se determinó la competencia para que las entidades adelantaran los concursos de méritos.

No obstante, la mayor parte de los preceptos de la Ley 443 de 1998, fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C – 372

⁹<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8466#0>. (Consultado el 1 de julio de 2012)

¹⁰Ley 443 de 1998, publicada en el Diario Oficial No. 43.320 el 11 de junio de 1998, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=190>. (Consultado el 20 de agosto de 2012)

de 1999¹¹, por lo que desde esa fecha hasta la expedición de la Ley 909 de 2004, no se adelantó proceso de selección alguno, lo que condujo a que la provisión de los cargos se hiciera mediante nombramiento provisional.

La mencionada sentencia, es de gran relevancia en la evolución del sistema general de carrera, puesto que en esa providencia dicha Corporación fijó los alcances del artículo 130 superior, los cuales se pueden resumir en los siguientes aspectos:

- La función de la administración de la carrera administrativa a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, comprende además de otras funciones asignadas, la selección de candidatos para la provisión definitiva de los cargos de carrera.
- La Constitución Política prevé la existencia de una única Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual excluye la posibilidad de organizar Comisiones Seccionales o Departamentales encargadas de la administración y vigilancia de las carreras del orden territorial.
- La Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto en el artículo 113 Constitucional, es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, que no hace parte de las ramas del poder público.

Respecto de la evolución histórica y normativa del sistema de carrera, Pedro Alfonso Hernández se pronunció en ponencia denominada: “LA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA EN COLOMBIA - Lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público”, indicando que:

¹¹Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C – 372 de 1999. M.P. Hernández Galindo José Gregorio. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/c-372-99.htm>. (Consultado el 20 de agosto de 2012)

“Dadas las anteriores circunstancias los escritos y documentos sobre la historia de la carrera administrativa en Colombia no pueden más que limitarse a la exposición de los mecanismos formalmente adoptados en diferentes momentos de la evolución institucional, pero carentes de datos sobre el número y la proporción de los empleados del Estado seleccionados a través del mecanismo ordinario previsto, de manera constante por el ordenamiento jurídico, para la vinculación laboral con el Estado. En otras palabras, la provisión por méritos de los empleos de carrera en el país es la historia de legislaciones, pero no la historia de realizaciones.”¹²

Para la Corte Constitucional, la evolución del sistema de carrera administrativa, vista desde una perspectiva constitucional, ha buscado que el ingreso a los cargos públicos de carrera esté desprovisto de prácticas clientelistas y, por el contrario, sea el mérito, el único medio para la provisión de los empleos, con lo cual se busca dentro del Estado Social de Derecho, una efectiva igualdad de oportunidades. Al respecto, el máximo tribunal constitucional, en sentencia C – 553 de 2010. MP. Luis Ernesto Vargas Silva¹³, puntualizó:

“...El primero, de carácter histórico, el cual se basa en advertir que durante la historia del constitucionalismo colombiano se han planteado distintas reformas constitucionales y legales dirigidas a otorgar preeminencia al sistema de carrera administrativa como la vía por excelencia para el ingreso al servicio público, con el fin de eliminar las prácticas clientelistas, de “amiguismo” o nepotismo, acendradas en la función pública y contrarias al acceso a los cargos del Estado de modo equitativo, transparente y basado en la valoración del mérito de los aspirantes. Por ende, en el marco de la necesidad de fortalecer el modelo democrático, que en su concepción material pasa por la igualdad de oportunidades en el ingreso a los cargos públicos, la carrera administrativa no podía tener naturaleza estrictamente formal o procedimental, sino que, en contrario, debía ser entendida como una variable necesaria para la concepción de un Estado democrático.”

1.1 El Sistema de Carrera a partir de la Ley 909 de 2004

Para el año 2004 y luego de que fuera declarada inexecutable la Ley 443 de 1998, el Congreso de la República expidió la Ley 909 de 2004¹⁴, cuya finalidad, según la

¹²Hernández, Pedro Alfonso, La reforma del Estado y de la administración pública. En: X Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la administración pública, Santiago de Chile, 18 a 21 de octubre de 2005. Pág. 9. <http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.2104.pdf> (Consultado el 16 de julio de 2012)

¹³Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C – 553 de 2010. M.P Vargas Silva Luis Ernesto. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-553-10.htm>. (Consultado el 17 de julio de 2012)

¹⁴Ley 909 de 2004, Diario Oficial No. 45.680, de 23 de septiembre de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2004/ley_0909_2004.html. (Consultada el 20 de julio de 2012)

ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley 233 de 2004 del Senado, 262 de 2004, Cámara, fue el siguiente:

“Para subsanar los vacíos que en las normas de carrera administrativa causó la Sentencia C-372 de 1999 de la Corte Constitucional al declarar inexecutable algunos artículos de la Ley 443 de 1998, que regula la carrera administrativa de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva, conformar el organismo competente para la administración y vigilancia de dicha carrera y actualizar algunas de las normas comprendidas en la citada ley a las actuales circunstancias de la administración pública, el Gobierno Nacional presentó un proyecto de ley el cual fue acumulado al proyecto propuesto por el honorable Representante Manuel Enríquez Rosero y que hoy se somete a su consideración. El citado proyecto de ley desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política que consagra el mérito como requisito fundamental para el ingreso, el ascenso y la permanencia en los empleos públicos, salvo las excepciones previstas por la misma; igualmente, desarrolla el artículo 130 de la Constitución Política conformando la Comisión Nacional del Servicio Civil como un ente autónomo, independiente de las Ramas del poder Público, con patrimonio propio, con autonomía administrativa y financiera. Este proyecto pretende implantar un sistema profesional de empleo público, establece el acceso a la función pública de los ciudadanos más capacitados a través del sistema de mérito y busca la flexibilidad de su administración para tener una carrera profesional en la que los empleados públicos respondan por la gestión realizada. Uno de los objetivos del proyecto es terminar con la parálisis del sistema de carrera en que se encuentra con ocasión de la citada Sentencia C-372 de 1999, que ocasionó la suspensión de los procesos de selección para el ingreso a los empleos de la administración pública y por tanto ha creado una situación de interinidad por la utilización obligada de los nombramientos en provisionalidad, lo cual no sólo causa inconvenientes a la administración sino que ha generado una condición de desigualdad de los empleados provisionales quienes a pesar de estar vinculados algunos en términos superiores a cuatro años carecen de todos los derechos que otorga la carrera administrativa como son la estabilidad con base en el buen desempeño, la capacitación y los incentivos y el derecho a la indemnización como consecuencia de la supresión del cargo, situación esta que llevó al Legislador a expedir la Ley 790 de 2003, creando un reconocimiento económico para los provisionales que fueran a ser desvinculados como consecuencia de la supresión de su empleo dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública del orden nacional, creando así otra desigualdad frente a los empleados del nivel territorial que han sido desvinculados por la misma causa.”¹⁵

Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se inició una etapa de implementación de un sistema de carrera administrativa, en el que el mérito a través de los procesos de selección, es el único mecanismo para acceso al desempeño de cargos de carrera administrativa, cumpliendo con las finalidades del régimen de carrera.

Sobre el particular, la Corte Constitucional determinó:

¹⁵Congreso de la República. Gaceta No. 26 del 10 de junio de 2004. Pág. 1, http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.nivel_3

“El régimen de carrera administrativa, tal como lo concibió el Constituyente de 1991, impulsa la realización plena y eficaz de principios como igualdad e imparcialidad, pues se sustenta en la promoción de un sistema de competencia a partir de los méritos, capacitación y específicas calidades de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública; sólo cumpliendo esos objetivos, que se traducen en captar a los mejores y más capaces para el servicio del Estado, éste, está en capacidad de garantizar la defensa del interés general, pues descarta de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que repugnan a la esencia misma del Estado social de derecho.”¹⁶

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define el sistema de carrera así:

“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y 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.”

De la norma transcrita, y de acuerdo al artículo 125 de la Constitución, dentro del sistema de carrera administrativa están inmersos no sólo la garantía de la eficiencia administración pública para el cumplimiento de los fines esenciales del estado, sino también el derecho de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, al ofrecer igualdad de oportunidades, para el ingreso y la permanencia en los empleos públicos de carrera.

Al respecto, el tratadista Jaime Vidal Perdomo puntualizó lo siguiente frente al concepto de sistema de carrera, determinando que es:

“el conjunto de procedimientos jurídicos administrativos encaminados a alejar las motivaciones políticas o subjetivas en la designación de funcionarios, y que el acceso de ellos a los cargos y su ascenso se verifiquen por razones de competencia y mérito.”¹⁷

En este mismo sentido, José María Obando Garrido¹⁸ conceptuó:

“...la carrera administrativa se define como el sistema técnico de selección, suministro y manejo de personal, que comprende el conjunto de disposiciones jurídicas del buen

¹⁶ Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-563 de 2000. M. P. Morón Díaz Fabio. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-563-00.htm>. (Consultado el 10 de agosto de 2012)

¹⁷ Vidal Perdomo, Jaime. *Derecho Administrativo*. Décima edición actualizada. Editorial Temis S.A. Bogotá D.C. 1994. Pág. 230.

¹⁸ Obando Garrido, José María. *Tratado de Derecho Administrativo Laboral*. Tercera Edición. Ediciones Doctrina y Ley Ltda. Bogotá D.C. 2010. Pág. 298.

funcionamiento de la Administración Pública, regula los procedimientos de ingreso, permanencia, ascenso y retiro al empleo público, y consagra derechos y deberes.”

Es pertinente precisar que conforme lo previsto en el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, el ingreso y ascenso a los empleos de carrera mediante los procesos de selección, se regirán por los principios que se relacionan en la norma en mención, entre ellos el de mérito, el cual se explica a continuación.

2. PRINCIPIO DE MÉRITO

En Colombia, el principio de mérito como pilar fundamental del sistema del sistema de carrera, se instituyó constitucionalmente a partir de 1991, cuando en el artículo 125 superior se dispuso que el ingreso y ascenso en los cargos de carrera se realizara previo el cumplimiento de requisitos mínimos y mediante el sistema de mérito.

Para comprender la importancia del sistema de carrera administrativa y el principio de mérito en la Constitución, es pertinente referirse a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, que en Sentencia C – 588 de 2009, al estudiar la primera reforma constitucional del artículo 125, implementada mediante el Acto Legislativo 04 de 2008¹⁹, se refirió sobre el particular en los siguientes términos:

“La Corte Constitucional ha afirmado, con base en las previsiones constitucionales, que la carrera administrativa, en cuanto instrumento más adecuado ideado por la ciencia de la administración para el manejo del elemento humano en la función pública es la regla general que admite las excepciones expresamente contempladas en la misma disposición superior glosada, y su aplicación como mecanismo para el acceso al empleo público, tiene plena justificación. Asimismo, dentro de la estructura institucional del Estado colombiano, la carrera administrativa es, un principio constitucional, y como tal una norma jurídica superior de aplicación inmediata, que contiene una base axiológico-jurídica de interpretación, cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional y, por lo mismo, una de las garantías cuyo desconocimiento podría acarrear la sustitución de la Constitución, cuando se la desconoce en conjunto con otras garantías constitucionales, y en el caso presente, la carrera administrativa no constituye un referente aislado, pues sus relaciones con distintos contenidos constitucionales se despliegan en tres órdenes, relativos al cumplimiento de los

¹⁹El Acto Legislativo 01 de 2008, previó la inscripción extraordinaria en carrera administrativa para los funcionarios provisionales y en encargo que cumplieran con las condiciones en él previstas.

finas del Estado, a la vigencia de algunos derechos fundamentales y al respeto del principio de igualdad, todo lo cual demuestra que en el caso que ahora ocupa la atención de la Corte, la carrera administrativa constituye un eje definitorio de la identidad de la Constitución y que su ausencia trastoca relevantes contenidos de la Carta adoptada en 1991.²⁰

El sistema de carrera administrativa, fundamentado en el principio de mérito, es una de las bases axiológicas de la Constitución Política de 1991, por lo que es de gran relevancia para el adecuado funcionamiento del Estado y de la garantía de la eficiencia en el cumplimiento de los fines de este.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional se pronunció en Sentencia C – 037 del 5 de febrero de 1996, indicando:

“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”.

En consecuencia, es posible concluir que al ser el mérito un principio de rango constitucional, todas las normas de inferior jerarquía deben adecuarse a él, so pena de que sobre las mismas pueda devenir la declaratoria de inconstitucionalidad, ya sea por vía de acción por la Corte Constitucional, o por excepción de inconstitucionalidad.

Así mismo, la Corte Constitucional²¹ determinó que:

²⁰Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C – 588 del 27 de Agosto de 2009, MP. Mendoza Martelo Gabriel Eduardo. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-588-09.htm>. (Consultado el 25 de agosto de 2012)

²¹Ibídem.

“...la carrera administrativa se fundamenta única y exclusivamente en el mérito y la capacidad del funcionario público, mérito que, en tanto elemento destacado de la carrera administrativa, comparte el carácter de regla general que a ésta le corresponde, siendo en consecuencia el mérito el factor definitorio para el acceso, permanencia y retiro del empleo público y, en esa medida, el artículo 125 superior establece el criterio del mérito como regla general.”

Como se evidenciará, el mérito dentro del sistema de carrera administrativa, no sólo se ve reflejado en el ingreso, sino también tiene razón de ser en la permanencia, el ascenso y el retiro de los funcionarios.

Es así como en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004²², en su artículo 28, definió el principio de mérito como aquel, 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 empleo.”*

En este sentido, el mérito está contenido en todo el sistema de carrera administrativa, desde el ingreso y ascenso de los funcionarios a través de los procesos de selección, como en la permanencia en la carrera con sustento en las evaluaciones de desempeño.

2.1 Finalidades del Principio de Mérito

Hasta ahora se ha determinado el campo de aplicación del principio de mérito dentro del sistema de carrera y se tiene claro que es la base fundamental de éste, por lo que se pasará a indagar respecto de cuáles son las finalidades.

²²Ley 909 de 2004, publicada en el Diario Oficial No. 45.680, de 23 de septiembre de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

Al respecto, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el particular en Sentencia C- 181 de 2010²³, así:

“La introducción de este principio constitucional persigue tres propósitos principales: En primer lugar, asegura el cumplimiento de los fines estatales de manera eficiente y eficaz, en concordancia con el artículo 209 superior. La prestación del servicio público por personas calificadas redundará en eficacia y eficiencia en su prestación. De otro lado, el mérito como criterio único de selección dota de imparcialidad la función pública, impide la reproducción de prácticas clientelistas y sustrae la función pública de los vaivenes partidistas. En segundo lugar, el mérito como criterio rector del acceso a la función pública garantiza varios derechos fundamentales de los ciudadanos: Permite la materialización del derecho de las personas a elegir y ser elegido, así como el derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos. También asegura el derecho al debido proceso, pues demanda el establecimiento de reglas y criterios de selección objetivos que sean conocidos de antemano por los aspirantes al cargo. La garantía del debido proceso, a su vez, se relaciona directamente con el respeto de la buena fe y la confianza legítima en el cumplimiento de las reglas del proceso de selección. Adicionalmente, este principio protege el derecho al trabajo, ya que si el mérito es el criterio determinante de la promoción y la permanencia en el empleo, únicamente la falta de mérito puede ser causal de remoción. En este sentido se debe recordar que los servidores públicos como trabajadores son titulares de derechos subjetivos, como el derecho a la estabilidad y a la promoción en el empleo. En tercer lugar, la selección con fundamento en el mérito promueve la igualdad de trato y de oportunidades, pues, de un lado, permite que cualquier persona calificada para el cargo pueda participar en el respectivo concurso y, de otro, proscribire la concesión de tratos diferenciados injustificados. Este propósito se materializa, por ejemplo, en la exigencia de llevar a cabo procesos de selección basados exclusivamente en criterios objetivos. En este sentido, la Corte ha indicado que las razones subjetivas de los nominadores –por ejemplo de índole moral- no pueden prevalecer sobre los resultados de los concursos de selección. También ha rechazado los motivos secretos y reservados para descalificar a un candidato. Ha reiterado que la pertenencia a un partido político como criterio de selección fue prohibida por el propio constituyente en el artículo 125 superior. Por último, ha entendido que el uso de criterios raciales, étnicos, de género, económicos, ideológicos, religiosos o de índole regional para la selección del personal del Estado constituye una forma de discriminación.”

De tal manera que, la Corte Constitucional, le ha otorgado al principio de mérito diferentes enfoques de aplicación dentro del sistema de carrera administrativa. De un lado, lo definió como la garantía para el Estado de seleccionar el personal idóneo con el que se logre el cumplimiento de los fines estatales y, de otro, lo determinó como la efectiva protección de los derechos de los particulares de acceder a la carrera administrativa en condiciones de igualdad de oportunidades, sin que influya dentro de la selección de éste, criterios subjetivos del nominador,

²³Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C – 181 de 2010. M.P. Pretelt Chaljub Jorge Ignacio. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-181-10.htm>. (Consultado el 01 de septiembre de 2012)

erradicando de esta forma de la selección de personal para el desempeño de cargos públicos de carrera, factores políticos o burocráticos.

Es así como el principio de mérito no solo está contenido dentro de los procesos de selección, sino que se constituye en el eje central de todo el sistema de carrera administrativa, según la definición que al respecto trajo la Ley 909 de 2004 en su artículo 27, cuando dispone:

“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público...”

Por lo tanto, y según lo previsto en los artículos 28 y 37 de la Ley 909 de 2004, el principio de mérito también está presente en la permanencia del funcionario dentro del sistema de carrera, al exigírsele una calificación satisfactoria en el desempeño del empleo y el logro de resultados en el desarrollo de la función pública.

Sobre el particular se pronunció la Corte Constitucional en Sentencia C-479 de 1992²⁴, cuando concluyó:

*“Se busca que la carrera administrativa permita al Estado contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública. Ello conduce a la instauración de la carrera administrativa como sistema propicio a la obtención de eficiencia y eficacia y, por tanto, como técnica al servicio de los fines primordiales del Estado Social de Derecho. Los fines propios de la carrera resultan estropeados cuando el ordenamiento jurídico que la estructura pierde de vista el **mérito** como criterio de selección y sostén del empleo, o cuando ignora la **estabilidad** de éste como presupuesto indispensable para que el sistema opere”* (subraya fuera del texto).

²⁴Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C- 479 de 1992. M. P Hernández Galindo José Gregorio y Martínez Caballero Alejandro. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-479-92.htm>. (Consultado el 15 de septiembre de 2012)

Lo expuesto está reflejado en la definición que respecto al sistema de carrera administrativa hace la Ley 909 de 2004, en su artículo 26, cuando dispone, entre otras cosas, que éste es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto la garantía de la eficiencia de la administración pública.

De otro lado, se tiene que el principio de mérito, además, tiene como finalidad la garantía de varios derechos constitucionales, entre ellos el de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad y sólo en razón a las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de un empleo de carrera y con la plena garantía de que serán estos los únicos criterios que conllevarán a su vinculación con el Estado. Esta finalidad está ligada con los procesos de selección, pues es a través de ellos que los aspirantes a desempeñar un empleo de carrera, podrán en condiciones de igualdad, transparencia, y sin discriminación o favorecimiento de ninguna índole, demostrar que reúnen las calidades para el acceso a la carrera administrativa.

3. DERECHO CONSTITUCIONAL DE ACCESO A LOS CARGOS DE CARRERA

Dentro de todas las implicaciones del sistema de carrera administrativa, encontramos el derecho constitucional de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos previsto en el numeral 7º, artículo 40 de la Constitución.²⁵

Es así que en el sistema de carrera, este derecho debe entenderse como la garantía que tiene todo ciudadano de participar en igualdad de condiciones en los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

Sobre este aspecto, la Corte Constitucional en la sentencia C-533 de 2010, dijo:

²⁵Constitución Política de Colombia, Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991, artículo 41, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html. (01 de Octubre de 2012)

“La exigencia de un concurso público de méritos permite, a partir de un procedimiento abierto y democrático, que los ciudadanos, sin distinción ni requisitos diferentes a las calidades profesionales que se exijan para el cargo correspondiente, pongan a consideración de las autoridades del Estado su intención de hacer parte de su estructura burocrática.”

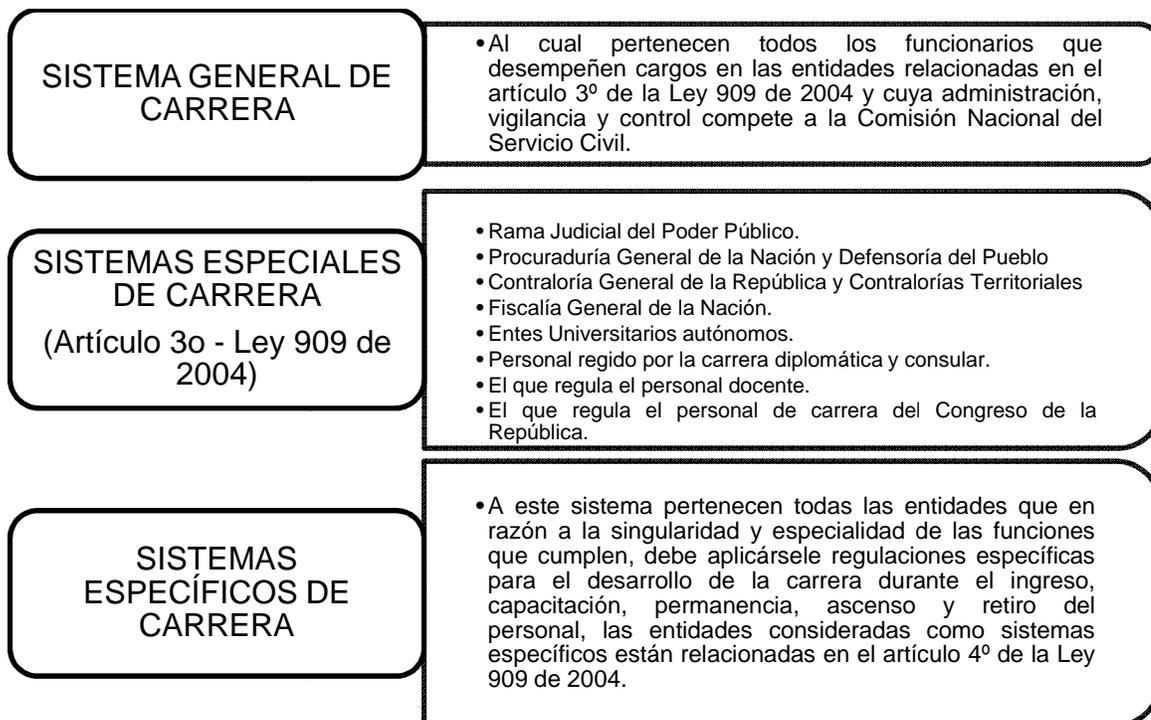
De este modo, la realización de concursos públicos para la provisión de cargos en la administración, mediante el sistema de mérito, permite la selección de aspirantes en igualdad de condiciones en términos de oportunidades, y a su vez garantiza el respeto por la disposición constitucional según la cual todo ciudadano tiene derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.

En este punto es pertinente delimitar el derecho constitucional para desempeñar un empleo de carrera, puesto que a la luz de sistema de carrera y del principio de mérito, no implica *per se* que la administración deba vincular a aquellas persona que participen en un proceso de selección y que cumplan con los requisitos para el desempeño de un empleo, sino que deberá ser meritocráticamente el mejor, quien deba ser nombrado en el empleo objeto de concurso.

4. PROCESOS DE SELECCIÓN

El sistema de carrera administrativa a partir de la Ley 909 de 2004 y, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 125 superior, ha determinado que el ingreso a la carrera se hará exclusivamente con sustento en el mérito, el cual como ya se dijo, se define como *“la demostración de las calidades académicas, de experiencia y de competencias requeridas para el desempeño de un empleo público”*, exigencias éstas que deben ser demostradas en el proceso de selección.

Es en este punto pertinente mencionar que actualmente existen diferentes sistemas de carrera administrativa, los cuales se relacionan y describen en el siguiente cuadro:



No obstante, los diferentes sistemas de carrera, todos tienen como sustento constitucional el artículo 125 de la Constitución, siendo el pilar fundamental el principio de mérito.

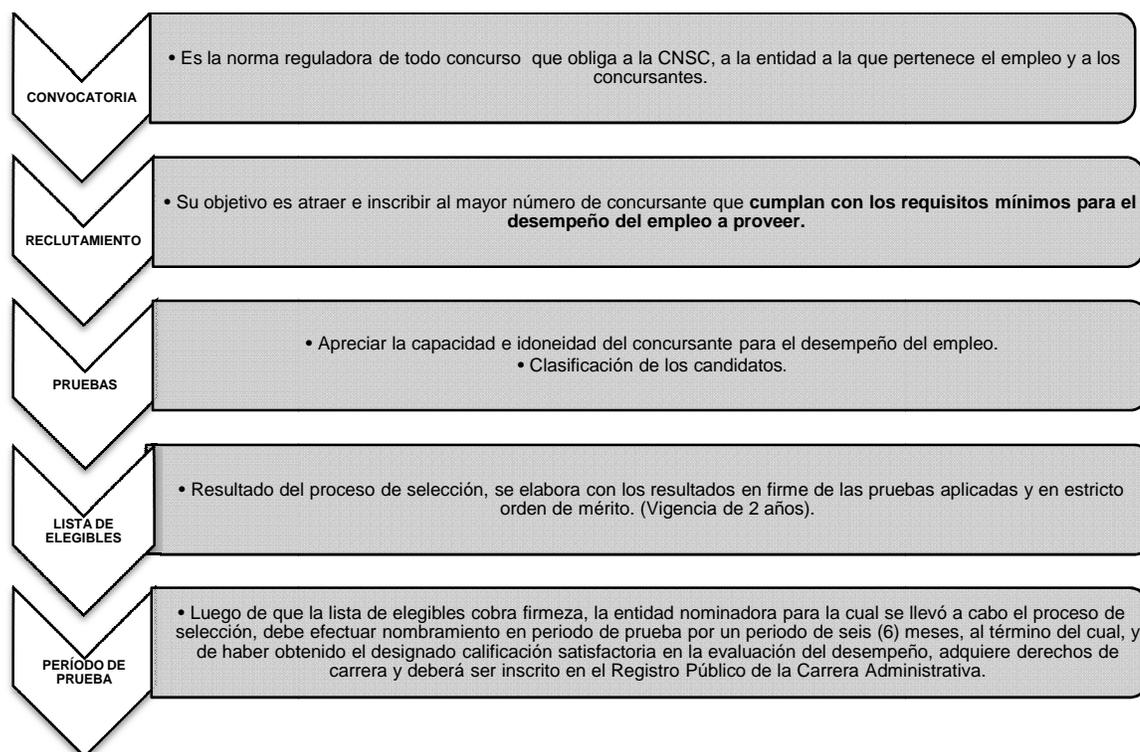
Hechas las anteriores precisiones y para el Sistema General de Carrera, las etapas generales del proceso de selección para la provisión definitiva de los cargos vacantes, están previstas en los artículos 31 a 33 de la Ley 909 de 2004 y reglamentadas por el Decreto – Ley 1227 de 2005²⁶, con sustento en las cuales se deben adelantar los concursos de méritos.

En el siguiente cuadro, se realiza un esquema del proceso de selección conforme

²⁶ Decreto – Ley 1227 de 2005. “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. Publicado en el Diario Oficial 45890 de abril 25 de 2005. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313> (Consultada el 10 de septiembre de 2012)

a las normas mencionadas:

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN



En este sentido, en las diferentes etapas del concurso están inmersos tanto el principio de mérito como el derecho constitucional de acceso al desempeño de empleos públicos, principios y derechos que al orientar el proceso de selección, deberán ser observados por los diferentes actores que intervienen en él. A manera de ejemplo, la etapa de reclutamiento está encaminada a atraer e inscribir al mayor número de personas que quieran participar, con la única exigencia de cumplir con los requisitos mínimos para el desempeño del empleo público.

4.1 Requisitos mínimos para el desempeño de un empleo público

Para comprender este punto es necesario primero definir y determinar cuál es la

estructura del empleo público, prevista en artículo 19 de la Ley 909 de 2004:

“ARTÍCULO 19. EL EMPLEO PÚBLICO.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

*b) **El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;** (Subraya y Negrilla fuera de texto).*

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”

En consonancia con lo anterior y de acuerdo con lo establecido por los decretos 2772²⁷ y 785²⁸ de 2005, cada empleo perteneciente a una entidad estatal, debe estar contemplado en su planta de personal y los elementos descritos deben estar definidos en el manual de funciones y requisitos.

Así las cosas, se precisa que los requisitos para el desempeño de un empleo de carrera cuya provisión definitiva se realizará mediante proceso de selección, están previamente determinados en el manual de funciones de la entidad, por lo que para el caso del sistema general de carrera, cuya administración compete a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de los empleos que reporta una entidad al proceso de selección (es por llamarlo de alguna forma), la materia prima con sustento en la cual se procederá a determinar si los concursantes

²⁷ Decreto 2772 de 2005. “por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.”. Publicado en el Diario Oficial 45997 de agosto 11 de 2005. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17297> (Consultada el 12 de septiembre de 2012)

²⁸ Decreto 785 de 2005. “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”. Publicado en el Diario Oficial 45855 de marzo 19 de 2005. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16127> (Consultada el 12 de septiembre de 2012)

inscritos, cumplen con dichos requerimientos mínimos.

4.2 Pruebas en el proceso de selección

Las pruebas en los procesos de selección, de conformidad con lo previsto en el numeral cuarto del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, tienen una doble connotación, de un lado, apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los concursantes y, de otro, establecer una clasificación de los aspirantes respecto de las calidades requeridas para el desempeño efectivo de las funciones del empleo.

A manera de ejemplo, la Comisión Nacional del Servicio Civil determinó dentro de la estructura básica de la Convocatoria 01 de 2005²⁹ como pruebas dentro de dicho proceso de selección, la Básica General de Preselección, de Competencias Funcionales, Comportamental y de Análisis de Antecedentes, cuya finalidad además de medir la capacidad, idoneidad y adecuación de los concursantes al empleo objeto de concurso, al otorgar cada una de ellas una puntuación, permitirá una clasificación de los candidatos, la que finalmente se verá reflejada en una lista de elegibles, que de conformidad con lo previsto en el numeral cuarto, artículo 31 de la Ley 909 de 2004, se deberá conformar en estricto orden de mérito.

CONCLUSIONES

- El sistema de carrera administrativa, busca como fin último, la garantía de la escogencia del servidor idóneo con el cual se cumplan de forma eficiente los fines del Estado, cometido reflejado en los procesos de selección, en los cuales debe ser imperante la aplicación del principio de mérito que

²⁹ Convocatoria 001 de 2005, mediante la cual la CNSC convoca al proceso de selección para proveer por Concurso abierto de méritos los Empleos de Carrera Administrativa de las Entidades y Organismos del Orden Nacional y Territorial regidas por la ley 909 de 2004. <http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.15.pdf>. (Consultada el 01 de octubre de 2012)

conduzca a la selección del mejor candidato para el desempeño de un empleo de carrera.

- El alcance del derecho constitucional de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos dentro del sistema de carrera, implica la garantía de igualdad de oportunidades, las cuales se traducen en que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos para el desempeño de un empleo público, puedan participar en los procesos de selección sin discriminación de ningún tipo, sin que ello no signifique *per se* para el concursante, el derecho de acceder a un empleo de carrera, puesto que el principio de mérito, como se ha podido determinar, contempla dentro de los procesos de selección no solo la acreditación de las exigencias mínimas, sino la demostración de las calidades académicas, de experiencia y competencias, las cuales son evaluadas en las pruebas y que finalmente determinarán, dentro de criterios de objetividad, cuál de los participantes es el mejor para el desempeño de un cargo de carrera, siendo en últimas la lista de elegibles, la expresión del principio de mérito en los procesos de selección.
- Dentro del sistema de carrera administrativa y particularmente en los procesos de selección, debe primar la garantía para el Estado de seleccionar el personal idóneo con el que se logre el cumplimiento eficiente de los fines estatales, frente al derecho constitucional de los particulares de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, sin que ello implique el desconocimiento de dicho derecho, bajo el entendido de la primacía del interés general sobre el particular.

BIBLIOGRAFÍA

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C- 479 de 1992. M. P José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero.

-----, Sentencia C – 030 de 1997. M.P. Jorge Arango Mejía.

-----, Sentencia C – 372. 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

-----, Sentencia C-563 de 2000. M. P. Fabio Morón Díaz.

-----, Sentencia C – 588 de 2009, MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

-----, Sentencia C – 553 de 2010. M.P Luis Ernesto Vargas Silva.

-----, Sentencia C – 181 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Constitución Política de 1886, artículo 62 reformado por el plebiscito de 1957.

Constitución Política de 1991, Capítulo II, Título V. De la Organización del Estado.

Artículos 122 y ss.

Diario Oficial, Decreto 1227 de 2005, *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto –Ley 1567 de 1968”*.

-----, Decreto 785 de 2005, *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”*.

-----, Decreto 2772 de 2005, *“Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y de dictan otras disposiciones”*.

-----, Ley 165 de 1938, *“Por la cual se crea la carrera administrativa”*.

-----, Ley 19 de 1958, *“Sobre reforma administrativa”*.

-----, Ley 65 de 1967, *“Por el cual se reviste al Presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar la remuneración y régimen de prestaciones de las Fuerzas Militares, se provee al fortalecimiento de la administración fiscal, se dictan otras disposiciones relacionadas con el mejor*

aprovechamiento de las partidas presupuestales destinadas a gastos de funcionamiento y se crea una nueva Comisión Constitucional Permanente en las Cámaras Legislativas”.

-----, Ley 61 de 1987, *“Por la cual se expiden normas sobre la Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones”.*

-----, Ley 27 de 1992, *“Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones.”*

-----, Ley 448 de 1998, *“Por medio de la cual se adoptan medidas en relación con el manejo de las obligaciones contingentes de las entidades estatales y se dictan otras disposiciones en materia de endeudamiento público.”*

-----, Ley 909 de 2004, *“Por el cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*

GRILLO RUBIANO, Fernando, Incidencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública en el desarrollo de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia”*, Revista “Carta Administrativa”. ISSN 0120-193X Bogotá, D.C., Mayo de 2005 - No. 5.

HERNÁNDEZ, Pedro Alfonso, Ponencia sobre la reforma del Estado y de la administración pública. En X Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la administración pública. Santiago de Chile. 18 a 21 de octubre de 2005.

-----, La Comisión Nacional del Servicio Civil, Capítulo I, Antecedentes de la CNSC y consagración en la Constitución de 1991. Editorial Jurídica Gustavo Ibáñez, Bogotá – Colombia. Octubre de 2004.

OBANDO GARRIDO, José María. Tratado de Derecho Administrativo Laboral. Tercera Edición. Ediciones Doctrina y Ley Ltda. Bogotá D.C. 2010.

VIDAL PERDOMO, Jaime. Derecho Administrativo. Décima Edición Actualizada. Editorial Temis S.A. Bogotá D.C. 1994.

<http://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/>

<http://www.cnsc.gov.co/esp/index.php>

www.alcaldiabogota.gov.co

www.elabedul.net

www.cancilleria.gov.co

www.secretariasenado.gov.co

www.esap.gov.co

<http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.2102.pdf>

<http://www.imprenta.gov.co>