

**APODERAMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LISTA DE ELEGIBLES
PARA PROVEER CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL 1992-2013**

**PAULA GIOVANNA SOLARTE BENAVIDES
MONICA RAQUEL RODRIGUEZ GOMEZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO**

2013

**APODERAMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LISTA DE ELEGIBLES
PARA PROVEER CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
ANALISIS JURISPRUDENCIAL 1992-2013**

**PAULA GIOVANNA SOLARTE BENAVIDES
MONICA RAQUEL RODRIGUEZ GOMEZ**

**Trabajo de Grado, presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Asesor de Investigación
Dr. Francisco Paz Obando
Abogado Magíster en Derecho Administrativo**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO**

2013

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado son de responsabilidad exclusiva del autor”.

Artículo 1 del acuerdo No. 324 del 11 de octubre de 1966 emanado por el Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Jurado

Jurado

Director de Tesis

San Juan de Pasto, Noviembre de 2013

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer el apoyo obtenido en todo el desarrollo del trabajo de grado, al doctor Francisco E. Paz Obando, profesor e investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Sociojurídicos de la Universidad de Nariño.

A Dios por guiarnos;
A nuestros hijos por su amor;
A nuestros padres por su apoyo;
A nuestros hermanos por su cariño;
A nuestros sobrinos por su alegría.

RESUMEN

El presente trabajo de grado resalta la importancia del principio de igualdad en lista de elegibles para el acceso de cargos al sistema de carrera administrativa. Para tal fin, se hizo necesario estudiar la evolución normativa y doctrinaria de la carrera administrativa, lista de elegibles y principio de igualdad en Colombia. Adicionalmente se estructuró un trazo jurisprudencial producto de investigación y estudio, que data desde 1992 hasta el año 2013 que permite concluir que el ingreso a lista de elegibles, es considerado un derecho adquirido susceptible de ser reclamado por vía de tutela y es considerado un derecho inalienable de la persona.

Palabras clave: Función Pública, Carrera Administrativa, Estado, Clientelismo, Partidismo, Empleo público, Derechos adquiridos y Justicia social.

ABSTRACT

This paper highlights the importance degree of the principle of equality in eligible list of charges for access to administrative career. To this end, it became necessary to study the evolution of rules and administrative career doctrinaire, eligible list and principle of equality in Colombia. Additionally jurisprudential stroke was structured product research and study, dating from 1992 to 2013 leads to the conclusion that the list of eligible income is considered a vested right that could be claimed by way of protection and is considered an inalienable right person.

Keywords: Civil Service, Civil Service, State Patronage, Partisanship, Public employment, Acquired rights and social justice.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
1. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA HASTA EL AÑO DE 1991.....	16
1.1 ANTECEDENTES EN COLOMBIA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	18
1.2 RÉGIMEN VIGENTE DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	28
1.3 EVOLUCION NORMATIVIDAD DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	38
1.3.1 LEYES	38
1.3.1.1 LEY MARCO CARRERA ADMINISTRATIVA.....	38
1.3.1.2 LEYES GENERALES	38
1.3.1.3 LEYES DE REFERENCIA	39
1.3.2 DECRETOS.....	40
1.3.3 JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO DE ESTADO	42
1.3.4 CONCEPTOS.....	42
1.3.5 CIRCULARES.....	43
1.3.6 ACUERDOS.....	44
1.3.7 RESOLUCIONES.....	45
2. CONCEPTUALIZACION DE LISTA DE ELEGIBLES	46
3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	54
3.1 EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD	54
3.1.1 En la Declaración Originaria de los Derechos del Hombre.	56
3.1.2 En la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Sistema Universal de Derechos Humanos)	57
3.1.3 En los sistemas Continental (Europeo) y Americano.	59
3.1.4 En otros sistemas jurídicos (China)	60
3.2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL ATINENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	62
3.3 MARCO NORMATIVO NACIONAL ATINENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	64

3.4	PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y EL DERECHO A LA IGUALDAD VISION JURISPRUDENCIAL.....	66
3.5	DIFERENCIACION ENTRE PRINCIPIO, VALOR Y DERECHO A LA IGUALDAD.....	71
4	DELIMITACION DEL PERIODO Y ESPACIO JURISPRUDENCIAL INVESTIGADO	74
4.1	Identificación Punto Final del Trazo: (Sentencia Arquimédica)	74
4.2	Identificación Punto Inicial del Trazo (Sentencia Fundadora).....	75
4.3	Identificación Antítesis (Sub-Regla Contraria).....	75
4.4	Identificación Sentencias Consolidadoras (Sub-Regla Mayoritaria).....	75
4.5	Conclusiones sobre las Sub-Reglas extraídas del Trazo.	76
5.	DESARROLLO DEL TRAZO JURISPRUDENCIAL.....	77
5.1.	SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	77
5.1.1	T-422 de 1992.....	77
5.1.2	SU-458 de 1993	80
5.1.3	C-040 de 1995	83
5.1.4	C-041 de 1995	86
5.1.5	T-046 de 1995.....	88
5.1.6	T-256 de 1995.....	92
5.1.7	T-286 de 1995.....	96
5.1.8	T-298 de 1995.....	99
5.1.9	T-326 de 1995.....	102
5.1.10	T-372 de 1995.....	105
5.1.11	SU-133 de 1998	108
5.1.12	SU-086 de 1999	111
5.1.13	T-158 de 1999.....	115
5.1.14	T-425 de 2001	119
5.1.15	T-0451 de 2001	122
5.1.16	C-266 de 2002	125
5.1.17	SU- 613 de 2002	128

5.1.18 C-1079 de 2002	134
5.1.19 T-329 de 2009	136
5.1.20 T-843 de 2009	139
5.1.21 T-556 de 2010	142
5.1.22 T-569 de 2011	145
5.1.23 T-186 de 2013	150
6. UNIVERSO CITACIONAL	153
7. DIAGRAMA DE FLUJO JURÍDICO (TRAZO JURISPRUDENCIAL)	154
CONCLUSIONES	1545
BIBLIOGRAFIA	157

GLOSARIO

¹ **CARRERA ADMINISTRATIVA:** es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

² **FUNCION PUBLICA:** definida como el conjunto de la Administración pública; la actividad de los funcionarios públicos; o bien toda la actividad que realiza el Estado.

³ **CLIENTELISMO:** conceptualizado como el intercambio extraoficial de favores, en el cual los titulares de cargos políticos regulan la concesión de prestaciones, obtenidas a través de su función pública o de contactos relacionados con ella, a cambio de apoyo electoral.

⁴ **PARTIDISMO:** En sentido estricto, adhesión radical a los principios de un partido político o de un grupo social, y adaptación de la conducta a ellos.

⁵ **DERECHOS ADQUIRIDOS:** situación jurídica concreta o subjetiva.

⁶ **JUSTICIA SOCIAL:** hace inferencia a la justicia distributiva de Aristóteles, que infiere dar a cada quien lo que le corresponde.

⁷ **LISTA DE ELEGIBLES:** o registro de elegibles es un acto administrativo de carácter particular que tiene por finalidad establecer la forma de provisión de los cargos objeto de concurso, con un carácter obligatorio para la administración. Junto con la etapa de la convocatoria, es una fase hito y concluyente del sistema de nombramiento por vía del concurso público, dado que a través de su conformación, la entidad pública con fundamento en los resultados de las distintas fases de selección, organiza en estricto orden de mérito el nombre de las

personas que deben ser designadas en las plazas ofertadas en la convocatoria, observando para ello, las precisas reglas fijadas en ésta.

⁸ **CONTROL SOCIAL:** es el conjunto de prácticas, actitudes y valores destinados a mantener el orden establecido en las sociedades.¹ Aunque a veces el control social se realiza por medios coactivos o violentos, el control social también incluye formas no específicamente coactivas, como los prejuicios, los valores y las creencias.

⁹ **MERITOCRACIA:** es una forma de gobierno basada en el mérito. Las posiciones jerárquicas son conquistadas con base al mérito, y hay una predominancia de valores asociados a la capacidad individual o al espíritu competitivo.

¹⁰ **IGUALDAD MATERIAL:** parte de dos principios fundamentales trato igual a los iguales y trato desigual a los desiguales ,por lo tanto el derecho de igual protección de la ley significa que esta no puede ser aplicada de manera distinta a personas o situaciones similares e igualmente que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas o situaciones diferentes.

INTRODUCCIÓN

Al redactarse la Constitución Política de Colombia de 1991 y establecerse como uno de los principios y pilares del Estado Social de Derecho el sistema de carrera administrativa, lo que el constituyente primario buscó, fue la realización de otros derechos tales como la igualdad en el acceso a la administración pública y la erradicación de situaciones tales como la del clientelismo, partidismo y demás formas de corrupción que en materia de nombramiento en cargos públicos y lista de elegibles se había establecido y empezaban a tener una connotación de normales y corrientes.

El sistema de carrera administrativa es una manifestación expresa del principio de igualdad de oportunidades contenido en los artículos 13 y 125 de la Carta Política, en tanto que la misma debe estar orientado para garantizar un tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distinción alguna en términos de acceso a cargos públicos.

La mala interpretación de las normas de carrera administrativa, han impedido que la misma se convierta en un verdadero sistema técnico de contratación, al ser contrarias al mandato constitucional, al no nombrar a quien obtuvo el primer puesto (listado de elegibles) después de realizar el concurso público de mérito . Teniendo como consecuencia la defraudación de la confianza del aspirante inducida en virtud de la convocatoria y, de este modo, igualmente, se asalta la buena fe de todos los restantes aspirantes que se han presentado al concurso con miras a ser los primeros y así obtener el premio a su mérito.

La jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos – en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas – deberán realizarse con estricta sujeción al (i) derecho al debido proceso (Art. 29 Const.); (ii) derecho a la igualdad (Art. 13 Const.) y (iii) principio de la

buena fe (Art. 83 Const.). Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él. Lo que no ocurre “cuando el nominador cambia las reglas de juego aplicables al concurso y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe.”

Adicionalmente, mediante las listas de elegibles, la administración reconoce el derecho que tiene aquel que ocupó el primer lugar dentro de aquella a ser nombrado en el cargo para el cual concursó. A través de la lista de elegibles se organiza la información de los resultados del concurso, señalándose quiénes tendrán derecho a ser nombrados, de acuerdo con el número de plazas a ocupar, así como el orden de elegibilidad en que han quedado los participantes según su puntaje. De esta forma, figurar en el primer lugar de la lista de elegibles no genera una simple expectativa de ser nombrado, sino que en realidad configura un auténtico derecho adquirido.

Es por ello, que se pretende reconocer la magnitud legal y jurisprudencial del principio de igualdad en lista de elegibles para proveer cargos de carrera administrativa y cumplir con el ideario de eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia en la Carrera Administrativa, dentro de un Estado Social de Derecho.

La magnitud legal se desarrollará en la aplicación doctrinaria del principio y ensalzara su importancia en Colombia.

Finalmente, mediante el desarrollo del Trazo jurisprudencial, se analizara una cadena de sentencias constitucionales y la sub-regla que estructuran precedente judicial en Colombia y sirven de herramienta en el reconocimiento de derechos adquiridos en lista de elegibles.

1. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA HASTA EL AÑO DE 1991.

La carrera administrativa en Colombia tiene sus orígenes en la Ley 165 de 1938, en cuyo artículo 4º se la erigió en regla general para la provisión de los cargos en los ramos fiscal y administrativo.

Así mismo, y no menos importante para la evolución de dicho concepto fue la voluntad del llamado constituyente primario, mediante el plebiscito de 1957 en materia de la Carrera Administrativa y del Régimen del Servicio Civil, pues como bien lo ha resaltado la Corte Constitucional:

“fue la primera manifestación directa, en materia de Reforma Constitucional, del Constituyente Primario en la historia de Colombia” y que la causa de la elevación de la carrera administrativa a la categoría de canon constitucional, “fue, dentro del espíritu que inspiró ese trascendental proceso, garantizar la estabilidad en los cargos públicos, con base en la experiencia, la eficiencia y la honestidad en el desempeño de los mismos, sustrayéndolos a los vaivenes, manipulaciones y contingencias de la lucha político partidista, que hasta entonces había llevado a que cada vez que se producía un cambio de gobierno y el poder político era conquistado por uno de los partidos tradicionales, sistemáticamente excluía a los miembros del otro partido de la participación en los cargos públicos, aun en los niveles más bajos”¹.

Se estableció el artículo 5º del mencionado plebiscito que, “el presidente de la República, los gobernadores, los alcaldes, y en general todos los funcionarios que tengan facultad de nombrar y remover empleados administrativos, no podrán ejercerlas sino dentro de las normas que expida el Congreso, para establecer y regular las condiciones de acceso al servicio público, de ascensos por mérito y antigüedad, y de jubilación, retiro y despido”.

Por su parte, el artículo 6º señaló que “a los empleados y funcionarios públicos de la carrera administrativa les está prohibido tomar parte en las actividades de los

¹ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-195 de 1994. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

partidos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio” y finalmente, en lo que atañe a nuestro tema de investigación, el artículo 7º instauró que “en ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo o cargo público de la carrera administrativa o su destitución o promoción”.

En el año de 1958 fue expedida la Ley 19 mediante la cual se creó el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Escuela Superior de Administración Pública que se dedicaría a la enseñanza, investigación y difusión de las ciencias y técnicas referentes a la administración pública y, en especial, a la preparación del personal al servicio del Estado.

Dos años más tarde se dictó el Decreto 1732 de 1960 que dividió en dos a los empleos públicos: los de carrera administrativa, y los de libre nombramiento y remoción, estableciendo a los primeros como la regla general.

La ley anteriormente reseñada, rigió hasta la expedición del Decreto 2400 de 1968, que fue dictado con base en las facultades extraordinarias conferidas al Presidente por la Ley 65 de 1967, para “modificar las normas que regulan la clasificación de los empleos”.

Posteriormente, el Decreto 2400 fue reglamentado por el decreto 1950 de 1973 en el que se definió la carrera administrativa como un mecanismo de administración de personal que reconoce para el acceso al servicio y para la permanencia y promoción dentro de él, factores distintos al mérito personal, demostrado mediante un serio proceso de selección, integrado por “la convocatoria, el reclutamiento, la oposición, la lista de elegibles, el periodo de prueba y el escalafonamiento”².

² Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-356 de 1994. M. P. Fabio Morón Díaz.

Dentro de esta evolución, la Corte ha destacado que “La Ley 61 de 1987 constituye la última innovación legislativa en materia de función pública durante la vigencia de la Constitución de 1886” y contiene “una nueva clasificación de los cargos de carrera y los de libre nombramiento y remoción”, así como una regulación relativa “a la pérdida de los derechos de carrera, la calificación de servicios y los nombramientos provisionales” al paso que “señaló como excepción a la regla general el sistema de libre nombramiento y remoción”, bajo el entendido de que “los empleos no enunciados allí deben considerarse de carrera administrativa”.

1.1 ANTECEDENTES EN COLOMBIA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Uno de los antecedentes más remotos para profesionalizar la función pública colombiana se encuentra en el artículo 62 de la Constitución de 1886, que limitó la atribución nominadora del presidente de la República, de los gobernadores y de los alcaldes, ya que, conforme a ella, el libre nombramiento y remoción sólo podía hacerse “de acuerdo con las normas que expida el Congreso para establecer y regular las condiciones del acceso al servicio público, de ascensos por méritos y antigüedad, de jubilación, retiro o despidos”. Por tanto, “todo nombramiento y remoción debía ajustarse a las normas expedidas por el legislativo, tendientes a regular, entre otras cosas, las condiciones de acceso al servicio y las de retiro o despido de él”.

Este proceso continuará con la presentación del primer anteproyecto de carrera administrativa en 1902, cuando durante el gobierno de José Manuel Marroquín, el general Rafael Uribe Uribe lo presentó a consideración del Congreso, a través de la Comisión Delegada para la Reforma del Estado.

En la exposición de motivos, el General Uribe Uribe afirma que “La elección de los empleados, sea hecha por quien fuere y por el sistema que fuere, debe recaer en

aquellos ciudadanos que tengan competencia para su puesto, es decir, carácter, habilidad técnica, experiencia, honradez, posición social, y buenos antecedentes, que los coloque en posibilidad de servir mejor que cualquier otro, el cargo que se trate. El gobierno que rehúse o arrebate el empleo a un ciudadano dotado de esas prendas y lo entregue a otro que carezca de ellas siempre será —llámese como se llamare— un detestable gobierno, porque de cualquier cosa podrá jactarse, menos de administrar rectamente los intereses del pueblo; y porque contraponer intereses especiales a los intereses públicos, de suerte que en el conflicto triunfen los primeros sobre los segundos, es volver contra el pueblo las funciones que él ha confiado y paga para que se le sirva [...] si los puestos públicos sólo son de unos pocos personajes o de un grupo habrá caciquismo, habrá oligarquía, todo menos democracia... Hay que fundar carrera: la diplomática, la consular, la judicial, la militar, la docente o del profesorado, y otras por el estilo, como único medio de estimular el estudio, la honradez y el celo y formar verdaderos servidores de la patria. Valen infinitamente más pocos empleados, idóneos y bien retribuidos, que muchos mediocres y mal pagado.

Sin duda alguna este proyecto contemplaba los principios básicos de un sistema de mérito para la función pública, bastiones sobre los cuales, aún hoy se busca construir un sistema moderno de gestión del talento humano al servicio del Estado. Sin embargo, como muchos intentos posteriores, este proyecto no prosperó, debido entre otras razones a la difícil situación política que atravesaba el país por aquel momento.

Igualmente durante el gobierno de Eduardo Santos, se expidió la Ley 165 de 1938, la cual trató por primera vez el tema de la función pública en general. Durante este periodo se expidieron normas concernientes a las distintas ramas del Poder Público, como el régimen disciplinario y el régimen salarial y prestacional. Además permitió que los empleados contaran con estabilidad en el empleo y ascender internamente siempre y cuando reúna los requisitos exigidos en el cargo vacante.

La Ley estableció y así ha sucedido a lo largo de la historia de la carrera administrativa de manera taxativa los empleos que por su naturaleza o por su nivel jerárquico, por ser de representación política o por ser agentes de presidente, los gobernadores o los alcaldes, deben ser de libre nombramiento y desvinculación de los nominadores.

Por esta época, se creó en la capital de la República un Consejo de Administración y Disciplina. Igualmente en cada departamento “había un Consejo con las mismas funciones y la misma conformación, encargado de la administración y disciplina de los empleados de carrera de los departamentos y municipios.

Como “las funciones de los consejos, cada uno en su jurisdicción, eran servir de Jurado Calificador en los exámenes de admisión, conocer de las quejas contra funcionarios de carrera, elaborar el escalafón y llevar el registro y expedir los reglamentos para su adecuado funcionamiento. Se autorizó al gobierno para establecer o fomentar las escuelas de capacitación para los empleados públicos y se dio preferencia para ingresar al servicio público a quienes adelantaran los programas de formación o capacitación en las escuelas especializadas.

En 1948 se expidió la Ley 141, en la cual se conformaron varias comisiones de estudio de reformas y ordenamiento del tema de la carrera administrativa. Además, se creó la Comisión Interparlamentaria del Servicio Civil, compuesta por tres senadores tres representantes, que se encargaría de proponer normas sobre funciones de los cargos, así como de establecer su categorización, la remuneración, las condiciones de ingreso al servicio público y los procedimientos para determinar la idoneidad de los aspirantes, trámites para el ascenso y desvinculación.

De acuerdo con el informe de la Misión Currie, para 1952, de los "...50.000 empleados gubernamentales existentes en la época, menos de 1.500 pertenecían a la carrera administrativa y un reducido número de los mismos había ingresado a ella por concurso de méritos" (Mendoza, 1986: 55). Esto lleva a plantear el interrogante de cuál era la forma de ingresar al escalafón de carrera, encontrando que no se hacía por la vía del concurso, sino por el mecanismo de la "...inscripción extraordinaria, método que se institucionalizó y, por supuesto, se volvió práctica legal, porque cada vez que se legisló sobre el tema se incluía la famosa inscripción extraordinaria" (Puentes, 2004: 69), que permitía incorporar a quienes venían desempeñando los empleos sin ser sometidos a concurso público alguno, negando a la vez a los demás ciudadanos el derecho de ingreso a los diferentes empleos que integraban la función pública colombiana.

Posteriormente, "...con el plebiscito de 1957 por primera vez se elevó a canon constitucional la carrera administrativa y se dio por terminado, al menos desde el punto de vista formal, el período en el cual el triunfador en las elecciones nombraba y desvinculaba discrecionalmente a todos quienes se desempeñaban en la administración pública.

En materia de función pública y carrera administrativa, mediante la Ley 19 de 1958, "se adicionó y modificó la Ley 165 de 1938, con miras a ponerla a tono con las nuevas circunstancias del país, compaginarla con el Código de Régimen Político y Municipal y conformar un estatuto más completo, que incluyera, entre otros, los siguientes temas: las características fundamentales de la carrera administrativa; la conformación en el Consejo de Estado de una sala de consulta especializada llamada Sala del Servicio Civil, a la que se someterían todos los proyectos de ley o de decretos sobre estos asuntos; la creación de la Escuela Superior de Administración Pública, para que emprendiera la tarea de formar y capacitar a los servidores públicos; (...)y la creación, igualmente, del

Departamento Administrativo del Servicio Civil, con la responsabilidad de formular las macropolíticas que orienten el ejercicio de los servidores públicos.

Con este elenco de instituciones se dotó al Estado para que pudiera formar, capacitar y gestionar de manera más idónea a las personas vinculadas a la función pública y a la carrera administrativa.

Posteriormente, con base en la reforma plebiscitaria, el Decreto Ley 1732 de 1960 distribuyó en dos sectores los empleos públicos: los de carrera administrativa, como regla general, y los de libre nombramiento y remoción. Entre otros temas éste “...precisó quiénes son funcionarios y empleados de la rama Ejecutiva del Poder Público y quiénes conforman el servicio civil¹³; se introdujeron restricciones a los nominadores para nombrar y remover a los empleados de carrera administrativa, en todos los ámbitos de la administración pública; se crearon en los ámbitos nacional y territorial comisiones de Reclutamiento, Ascenso y Disciplina, conformadas por cuatro miembros de período fijo, con observancia de las reglas de la paridad política —institución que reemplazó al Consejo de Administración y Disciplina, creado por la Ley 165 de 1938—; se estableció la clasificación de los empleados públicos de acuerdo con sus funciones, responsabilidades y requisitos para su desempeño, lo cual permitió establecer la escala salarial; se precisó por primera vez los conceptos de clase y de cuadro administrativo¹⁴; se estableció el objeto de la carrera administrativa, y se precisó su cobertura, la cual fue bastante amplia si se la compara con las normas posteriores sobre la materia.

Igualmente, se estipuló el modo de proveer los empleos de carrera, mediante la selección de candidatos capacitados, por el sistema de concursos abiertos en los cuales podían presentarse quienes cumplieran los requisitos establecidos en la convocatoria; se posibilitó por vía de excepción proveer los cargos de carrera con nombramientos provisionales, en cuyo caso debería respetarse la paridad política; (...) se normatizó lo concerniente al régimen salarial y prestacional, situaciones

administrativas, estabilidad en el empleo para los empleados de carrera administrativa que cumplan con lealtad, honestidad y eficiencia los deberes de su cargo; se estipuló que la calificación de servicios debería tenerse en cuenta para el escalafonamiento, para aumentos salariales en cada grado, para los ascensos y para determinar los retiros por incompetencia; se establecieron las causales de retiro y el régimen disciplinario; se creó el Instituto Colombiano de Estudios Internacionales como un Departamento de la ESAP, para formar el personal diplomático y consular, practicarle los exámenes, fomentar la investigación de los temas internacionales y el intercambio de profesores y alumnos con otras universidades extranjeras; además, se le atribuyó a la Comisión de Reclutamiento, Ascenso y Disciplina, la facultad de habilitar como concurso los exámenes o pruebas finales de la ESAP y de los cursos de adiestramiento del personal en servicio.

Posteriormente, mediante la Ley 65 de 1967 se "...facultó al Presidente de la República para expedir normas conducentes a la modernización del Estado, y se precisó su cobertura, la cual fue bastante amplia si se la compara con las normas posteriores sobre la materia.

Igualmente, se estipuló el modo de proveer los empleos de carrera, mediante la selección de candidatos capacitados, por el sistema de concursos abiertos en los cuales podían presentarse quienes cumplieran los requisitos establecidos en la convocatoria; se posibilitó por vía de excepción proveer los cargos de carrera con nombramientos provisionales, en cuyo caso debería respetarse la paridad política; (...) se normatizó lo concerniente al régimen salarial y prestacional, situaciones administrativas, estabilidad en el empleo para los empleados de carrera administrativa que cumplan con lealtad, honestidad y eficiencia los deberes de su cargo; se estipuló que la calificación de servicios debería tenerse en cuenta para el escalafonamiento, para aumentos salariales en cada grado, para los ascensos y para determinar los retiros por incompetencia; se establecieron las causales de

retiro y el régimen disciplinario; se creó el Instituto Colombiano de Estudios Internacionales como un Departamento de la ESAP, para formar el personal diplomático y consular, practicarle los exámenes, fomentar la investigación de los temas internacionales y el intercambio de profesores y alumnos con otras universidades extranjeras; además, se le atribuyó a la Comisión de Reclutamiento, Ascenso y Disciplina, la facultad de habilitar como concurso los exámenes o pruebas finales de la ESAP y de los cursos de adiestramiento del personal en servicio.

Posteriormente, mediante la Ley 65 de 1967 se "...facultó al Presidente de la República para expedir normas conducentes a la modernización del Estado, entre ellas las relacionadas con el tema de la función pública, expidiéndose por el ejecutivo el Decreto Ley 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.

El Decreto Ley "...se refirió al personal civil de la rama Ejecutiva del Poder Público y dedicó un capítulo a la carrera administrativa. Clasificó a los empleos en dos colectivos, los de carrera y los de libre nombramiento y remoción. (...) Estableció el régimen disciplinario, derechos y deberes para los empleados. Incluyó un título a la capacitación, la cual comprendía la formación, el adiestramiento y el perfeccionamiento de los funcionarios. Reguló lo concerniente con las situaciones administrativas y a la gestión de personal. Por último, derogó las normas contenidas en el Decreto 1732 de 1960, referentes a las entidades territoriales, de tal suerte que nunca tuvieron aplicación en ese ámbito y generaron otro precedente en la inflación normativa y en la costumbre muy colombiana de producir normas y derogarlas sin que se hayan estrenado, ni probado su eficacia.

Con el Decreto 2400 de 1968 se inauguró la denominada "ventana siniestra de la carrera administrativa, por cuanto después de haber establecido que la selección para el ingreso a la carrera o su promoción, debía hacerse mediante concurso, a

reglón seguido dispuso que las personas que se hallaran en ejercicio de empleos públicos nacionales, de carrera a la fecha de expedición del Decreto-Ley, y para las cuales no se hubiera aplicado el procedimiento de selección establecido en la norma, tendrían derecho, al cumplirse un año de su vigencia, a solicitar y obtener su inscripción en la carrera administrativa, conforme al procedimiento establecido en el artículo 45, es decir sin concurso de méritos alguno mecanismo que ya en apartado anteriores se denominó incorporación extraordinaria.

El Decreto-Ley 2400 de 1968, será reglamentado posteriormente mediante el Decreto 1950 de 1973, hoy aún vigente en los relacionado con las situaciones administrativas de los funcionarios públicos, a través del cual se buscó establecer el mecanismo para hacer operativa la carrera administrativa en la entidades del Estado, siendo irónicamente, la incorporación extraordinaria, el instrumento que se adopta para demostrar una vigencia efectiva del sistema de mérito, cuando en la realidad lo que se daba era una burla al permitir escalafonar en carrera a quienes de venían desempeñando en los empleos, sin necesidad de selección alguna.

Durante los años posteriores, la carrera administrativa seguirá en el limbo al interior de la administración, al no darse efectivo cumplimiento, acudiendo no sólo a la incorporación extraordinaria, sino a las facultades del estado de sitio, que le permitieron a los gobiernos de turno, dejar sin vigencia el ordenamiento jurídico relacionado con esta materia, permitiéndole al Presidente de la República la suspensión transitoria de diversos derechos de los empleados públicos, interinidad de la carrera que se mantendrá hasta 1983, época en que se vuelven a declarar vigente tales normas bajo la administración del Presidente Belisario Betancur, como parte del programa de apertura democrática que ofreció ese gobierno.

Posteriormente, a través de la Ley 61 de 1987 se hizo “una nueva clasificación de los cargos de carrera y los de libre nombramiento y remoción; se reguló lo relativo a la pérdida de los derechos de carrera, la calificación de servicios y los

nombramientos provisionales. El artículo 1° de esta Ley sustituyó el artículo 3° del Decreto Ley 2400 de 1968, y señaló como excepción a la regla general, el sistema de libre nombramiento y remoción (Sentencia C-195 de 1994). Sin embargo, esta norma también está inspirada en el principio de la inscripción automática, siendo limitada también la carrera administrativa al nivel nacional.

Ya en los debates de la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, el tema relacionado con el manejo de los recursos humanos al servicio del Estado se analizara y se le dará “un espacio suficiente en la Constitución, porque en el sentir de la sociedad, la burocracia oficial carecía de los atributos que requiere el servicio público y demandan los cometidos del Estado. Son muchas las opiniones que sostienen la idea que hubo una nefasta influencia de los partidos políticos sobre la administración pública, en especial durante el Frente Nacional, que la sumió en el marasmo de la sinrazón, haciéndose notoria la ausencia de vocación de servicio a la comunidad, de principios éticos y morales y la relajación de la responsabilidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Por ello, la Asamblea Constituyente consideró que “para construir una administración al servicio del desarrollo social, que asegure la productividad de los recursos públicos y se sujete a los controles democráticos de los diferentes segmentos de la sociedad, era imperioso eliminar las presiones de los grupos y movimientos políticos sobre los nominadores, reducir la carga decisional de altos funcionarios mediante la desconcentración y la descentralización, consolidar al Ministerio Público en su capacidad investigadora para enfrentar la corrupción y la desviación de recursos públicos y fortalecer a los partidos y sindicatos para que su intervención en los asuntos de la administración pública sean transparentes”. Es por esta razón, que en la Constitución Política los Constituyentes establecieron un capítulo al tema la función pública.

Además de lo anterior, debemos resaltar el tema de la carrera administrativa, el cual fue constitucionalizado de manera admirable. Hay prácticamente una sentencia en el artículo 125 de la Constitución: —los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. No pudo ser más explícita la Asamblea Nacional Constituyente. A continuación estableció algunas excepciones referidas a los trabajadores oficiales, a los empleados de elección popular y a los que establezca la ley y los de libre nombramiento y remoción.

Se elevaron a mandato constitucional unos principios que estaban consagrados en leyes anteriores, como el mérito, única condición para acceder y ascender en la carrera administrativa, y la ineptitud comprobada junto con la indisciplina, como causales de retiro de la carrera y la pérdida de los derechos. El credo político fue proscrito como elemento para seleccionar a los servidores públicos y para otorgarles estímulos o para retirarlos del servicio.

La Ley 27 de 1992 reitera la filosofía de la Constitución sobre el tema de la carrera administrativa y hace extensivas a los empleados públicos de las entidades territoriales las normas vigentes aplicables a los empleados del orden nacional, (...) a los empleados con sistemas específicos de administración de personal, al igual que a los de las carreras especiales de la Contraloría y Procuraduría generales, a quienes se les aplicará transitoriamente esta ley, excepto a los del Distrito Capital, que se regirán por las suyas propias.

Finalmente, y desafortunadamente, nada novedoso, “en el artículo 22 de la Ley 27 de 1992, contrariando el principio del mérito establecido en el artículo 125 de la Constitución, se estableció que los empleados del ámbito territorial que ocuparan cargos de carrera a la fecha de entrar en vigencia esa Ley tendrían un año de plazo para acreditar los requisitos del cargo y solicitar su inscripción en el escalafón de la carrera administrativa. Así se configuró el ingreso extraordinario, y

no por concurso ni por mérito, sino por estar ahí, desempeñando un cargo clasificado como de carrera, al momento de expedirse la Leyll (Puentes, 2004: 87). Nuevamente, y “con el ánimo de tener una legislación unificada e incluir los criterios, los principios y demás argumentos expuestos reiteradamente por la Corte Constitucional, se impulsó un nuevo proyecto de ley sobre función pública y carrera administrativa que, a la postre, se convirtió en la Ley 443 de 1998, la cual tuvo una vigencia fugaz en la mayoría de su articulado.

Ante esta situación, la carrera administrativa entró en receso al no existir una “...instancia competente para realizar los procesos de selección. Frente a la necesidad de prestar los servicios públicos y mantener el Estado funcionando, las nuevas creaciones y las vacantes que se fueron produciendo por la causa que fuera, desde el 26 de mayo de 1999ll (Puentes, 2004: 95-96), se proveyeron desde la modalidad excepcional del nombramiento en provisionalidad.

Trascurrieron cinco años de este vacío normativo lo que demuestra de forma contundente el poco interés que reviste el tema para el Congreso y para el gobierno, situación que se mantuvo hasta septiembre de 2004, cuando se expidió la Ley 909 sobre empleo público, carrera administrativa y gerencia pública, sin que por este hecho se hayan corregido los inconvenientes presentados, ya que por ejemplo, después de cinco años de vigencia de la nueva Ley, no se ha podido concluir el concurso público de méritos convocado para proveer en forma definitiva los empleos que se encuentran provistos por encargo o provisionalidad, muchos de ellos hace más de diez años.

1.2 RÉGIMEN VIGENTE DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Caracterizar el sistema de carrera administrativa en Colombia, exige precisar inicialmente algunos aspectos relacionados con la clasificación constitucional de los empleos y con las formas de provisión de los cargos de carrera.

Posteriormente, se presenta el concepto, los principios rectores, la clasificación de los diversos sistemas de carrera, así como los aspectos relacionados con los concursos de méritos, la evaluación del desempeño, la capacitación y los estímulos al personal, así como las causales de retiro del servicio. Para este fin, en la elaboración de este acápite se acudirá a los planteamientos expuestos en las normas y sentencias relacionadas a la carrera administrativa en Colombia.

De acuerdo con el mandato constitucional, los empleos de los organismos y entidades son de carrera administrativa, con excepción de los de elección popular, los de periodo fijo conforme a la Constitución y la Ley, los trabajadores oficiales, aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación y los de libre nombramiento y remoción.

Los empleos de libre nombramiento y remoción corresponden a los de dirección, conducción y orientación institucionales; los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los funcionarios siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos; los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado; los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos; los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales; y, los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera.

La provisión de los empleos de carrera se hará, previo concurso, por nombramiento en período de prueba, o por ascenso. En caso de vacancia definitiva, el encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo. Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional.

El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de cuatro (4) meses; cuando la vacancia sea resultado del ascenso con período de prueba, de un empleado de carrera, el encargo o el nombramiento provisional tendrán la duración de dicho período más el tiempo necesario para determinar la superación del mismo.

Finalmente, los empleados de carrera podrán desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción hasta por el término de tres (3) años, para los cuales hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados, o en otra. Finalizados los tres (3) años, el empleado asumirá el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentará renuncia del mismo. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia del empleo y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión del Servicio Civil respectiva. Finalmente, los empleados de carrera podrán desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción hasta por el término de tres (3) años, para los cuales hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados, o en otra. Finalizados los tres (3) años, el empleado asumirá el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentará renuncia del mismo. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia del empleo y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión del Servicio Civil respectiva.

De conformidad con la Ley colombiana, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno.

Teniendo en cuenta lo planteado por la Corte Constitucional, es conveniente hacer una distinción entre gobierno y administración, ya que el sistema de carrera no tiene una función política, sino administrativa. En efecto, el gobierno es, ante todo, una estructura política, es decir, conlleva un manejo del poder político encaminado hacia los efectos sociales de nivel general. El Gobierno, supone la sistematización de un programa político, así como la ejecución de los principios doctrinarios, mediante el uso del poder. El gobierno obra sobre toda la comunidad, directa o indirectamente. Ahora bien, su labor general ha de ser la conformación del orden social, es decir, la comunidad ordenada de acuerdo con la inclinación social del ser humano. En otras palabras, gobierno es orden político.

En cambio, administración significa la ordenación técnica sobre los recursos existentes, con el fin de conformar un orden, que ya no es general, sino adecuado a las circunstancias concretas. Los criterios administrativos se subordinan a los criterios políticos, así como la parte se ordena al todo. La administración desarrolla algunos programas políticos, pero de modo concreto y no general, con criterios de manejo técnico, amparada por el poder político, pero no manejando dicho poder de manera inmediata. La carrera administrativa en Colombia –análisis y perspectivas. 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.

Además de los principios de moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, la carrera administrativa deberá desarrollarse fundamentalmente atendiendo los principios de igualdad y de mérito, los cuales fueron consagrados por el legislador.

Según el principio de igualdad, para el ingreso a los empleos de carrera se brindará igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna índole, particularmente por motivos como credo político, raza, religión o sexo; de la misma forma, para el ascenso, la estabilidad y la capacitación de quienes pertenezcan a la carrera; las organizaciones y entidades garantizarán que los empleados participen con criterio de igualdad y equidad.

El principio de mérito establece que el acceso a cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella.

En Colombia, la jurisprudencia ha identificado dos modalidades de sistema de carrera administrativa que concurren al amparo de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, por un lado, la carrera administrativa general (u ordinaria), regulada actualmente por la Ley 909 de 2004, y los sistemas especiales de carrera, los cuales a su vez se subdividen en regímenes especiales de naturaleza constitucional y específicos de rango legal. Resultando de interés para los objetivos propuestos en esta investigación, el sistema ordinario de carrera

aplicable a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles Nacional, Departamental, Distrital, Municipal y sus entes descentralizados; en las Corporaciones Autónomas Regionales; en las Personerías; en las entidades públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud; al personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior de todos los niveles, cuyos empleos hayan sido definidos como de carrera; y finalmente, al personal administrativo de las instituciones de educación primaria, secundaria y media vocacional de todos los niveles.

En cuanto a los regímenes especiales, la Corte Constitucional (Sentencia C-315/07: 18), ha resaltado que —éstos tienen origen constitucional, en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que ciertas entidades del Estado se organicen en un sistema de carrera distinto al general.¶ Bajo este entendido, debe existir una norma constitucional que, de manera cierta y específica, establezca que una entidad goza de un régimen especial para el ingreso y permanencia en el empleo público. Así, a partir de la interpretación armónica de la Constitución que este Tribunal ha efectuado, pueden identificarse regímenes especiales de carrera de naturaleza constitucional para el caso de las Fuerzas Militares, prevista en el artículo 217 C.P.; la Policía Nacional, consagrada en el inciso 3º del artículo 218 C.P.; la Fiscalía General de la Nación, dispuesta por el artículo 253 C.P.; la Rama Judicial, prevista en el numeral primero del artículo 256 C.P.; la Contraloría General de la República, consagrada en el artículo 268 C.P.; la Procuraduría General de la Nación, contemplada en el artículo 279 C.P.; y las universidades públicas, dispuesto en el artículo 69 C.P.

Las carreras específicas de carácter legal corresponden, en los términos del artículo 4º de la Ley 909 de 2004, a aquellos sistemas que —en razón de la singularidad y especificidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación,

permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagrados en leyes diferentes a las que regulan la función pública. II Conforme esta disposición, el mismo artículo 4º estipula la existencia de carreras específicas en los casos del Departamento Administrativo de Seguridad - DAS; el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – Inpec-; la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales –Dian-; las Superintendencias; el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil - Aerocivil; el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología; los que regulan la carrera diplomática y consular, y, la carrera docente. 58 La carrera administrativa en Colombia –análisis y perspectivas-

El concurso ha sido instituido entonces por la Ley como un procedimiento idóneo para proveer cargos de carrera administrativa, y se conforma por una serie de actos y hechos administrativos, a saber: la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el periodo de prueba.

El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito mediante procedimientos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.

La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará a través de concurso, el cual puede ser de ascenso en los cuales podrán participar los empleados de carrera administrativa de cualquier entidad, que reúnan los requisitos exigidos para el empleo y las demás condiciones que establezcan los reglamentos. También existen concursos abiertos en los cuales la admisión será libre para

todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Dentro de las etapas del proceso de selección se encuentra inicialmente la convocatoria, que se constituye en el primer paso del procedimiento de selección y consiste en un llamado que hace la Administración a quienes reúnan determinadas calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa. En ella se consagran las bases del concurso, las cuales difieren de acuerdo con el tipo de concurso y el cargo por proveer; en términos generales, se pueden mencionar, a manera de ejemplo, algunas de las previsiones que debe contener, a saber: la identificación del cargo, las funciones, la remuneración, los requisitos de estudios para el desempeño del empleo, títulos, experiencia, o en su lugar la forma como se compensan esas exigencias, los documentos que debe presentar el candidato para su inscripción, la demostración de calidades, las funciones del cargo, la clase de exámenes o pruebas que se van a realizar, la indicación del sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo el concurso, el tiempo límite de inscripciones, lugar en donde se reciben éstas, la fecha en que se publicarán los resultados, en fin, todos aquellos factores que habrá de evaluarse dentro del concurso.

Otra fase del proceso de selección es el reclutamiento que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso. Por tanto, su finalidad es determinar quiénes de las personas que se inscribieron para participar en el concurso, reúnen los requisitos y condiciones exigidas por la administración, para lo cual se debe elaborar una lista en la que aparezcan los candidatos admitidos y los rechazados, teniendo en cuenta que en este último caso, solamente se permite excluir a quienes no cumplan con las exigencias señaladas en la convocatoria, las que deberán indicarse a cada uno de los afectados en forma escrita y precisa.

La tercera etapa consiste en la aplicación de pruebas que tiene como fin esencial apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo. Con la realización de las pruebas se busca la evaluación del candidato no sólo en el aspecto intelectual por medio de exámenes de conocimientos generales y profesionales específicos de acuerdo con el cargo, sino también sus condiciones de preparación, competencia, capacidad o aptitud física, comportamiento social, idoneidad moral, presentación personal, capacidad para relacionarse con las personas, antecedentes personales y familiares, etc., para lo cual se practicarán pruebas psicológicas, entrevistas y todos aquellos otros mecanismos que se consideren aptos para ese fin.

Con base en los resultados del concurso, se conformará una lista de elegibles, cuya vigencia será de dos (2) años, la cual incluirá los aspirantes que hayan aprobado el mismo, en estricto orden de mérito. La provisión de los empleos objeto de convocatoria, será efectuada a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, las entidades deberán utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente, para proveer las vacantes que se presenten en el mismo empleo, en otros iguales, similares o de inferior jerarquía, ubicados dentro del mismo nivel. En este último caso, la no aceptación del nombramiento no constituye causal para la exclusión de la lista de elegibles.

La persona seleccionada por concurso abierto será nombrada en período de prueba, por un término de cuatro (4) meses, al cabo del cual le será evaluado su desempeño laboral. Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño de La carrera administrativa en Colombia –análisis y perspectivas sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos previamente concertados entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables; el resultado de esta evaluación será la calificación para el período establecido en las disposiciones reglamentarias. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información, debidamente soportada, de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados de carrera. Deberá tenerse en cuenta para adquirir los derechos de carrera; conceder estímulos a los empleados; participar en concursos de ascenso; formular programas de capacitación; otorgar becas y comisiones de estudio; evaluar los procesos de selección, y, determinar la permanencia en el servicio.

Ahora bien, el retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos: por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral; por renuncia regularmente aceptada; por retiro con derecho a jubilación; por invalidez absoluta; por edad de retiro forzoso; por destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de investigación disciplinaria; por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo y, por orden o decisión judicial.

Así también, el personal no uniformado de carrera del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con excepción de sus entidades descentralizadas, previo concepto favorable de la Comisión de Personal, podrá ser retirado cuando por informe reservado de inteligencia se

considere que es inconveniente su permanencia en el servicio por razones de seguridad nacional.

Los empleados públicos de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de modificación de planta, podrán optar por ser incorporados a empleos equivalentes o a recibir indemnización en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional.

1.3 EVOLUCION NORMATIVIDAD DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

1.3.1 LEYES

1.3.1.1 LEY MARCO CARRERA ADMINISTRATIVA

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

1.3.1.2 LEYES GENERALES

LEY 443 DE JUNIO 11 DE 1998. Derogada por el art. 58, Ley 909 de 2004, con excepción de los arts. 24, 58, 81 y 82.

LEY 1033 DE JULIO 18 2006. 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.

LEY 1093 DE SEPTIEMBRE 18 2006. Por la cual se crean los literales e) y f) y un párrafo del numeral 2 del artículo 5º de la Ley 909 de 2004.

1.3.1.3 LEYES DE REFERENCIA

LEY 190 DE 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa

LEY 361 DE 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

LEY 387 DE 1997. Por la cual se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, protección, consolidación y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia.

LEY 82 DE DICIEMBRE 23 DE 1988. Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983".

LEY 982 DE AGOSTO 02 2005. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y ciegas y se dictan otras disposiciones.

LEY 1310 DE 26 DE JUNIO DE 2009. Por la cual se unifican normas sobre agentes de tránsito y transporte y grupos de control vial de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.

1.3.2 DECRETOS.

DECRETO 3232 DE OCTUBRE 5 DE 2004. Por el cual se reglamentan el artículo 8° y el párrafo transitorio del artículo 9° de la Ley 909 de 2004.

DECRETO 3543 DE OCTUBRE 27 DE 2004. Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004. Este literal fue declarado INEXEQUIBLE por la corte Constitucional mediante Sentencia C-501 de 2005

DECRETO-LEY 760 DE MARZO 17 2005. Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones. Deroga el decreto ley 1568 de 1998.

DECRETO 770 DE MARZO 17 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

DECRETO-LEY 765 DE MARZO 17 2005 Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales,DECRETO 775 DE MARZO 17 2005 Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

DECRETO 780 DE MARZO 17 2005 Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

DECRETO 785 DE MARZO 17 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 790 DE MARZO 17 2005 Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil.

DECRETO 1227 DE ABRIL 21 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

DECRETO 1228 DE ABRIL 21 DE 2005. Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.

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.

DECRETO No. 3626 DE 2005. Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 765 de 2005.

DECRETO 4500 DE DICIEMBRE 5 DE 2005. Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004.

DECRETO 871 DE MARZO 24 DE 2006. Por el cual se modifica el Decreto 2772 de 2005.

DECRETO 1746 DE 1 JUNIO DE 2006. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.

DECRETO 4476 DE 2007. Por el cual se modifica el Decreto 2772 de 2005.

DECRETO 4968 DE 2007 Por el cual se modifica el artículo 8o del Decreto 1227 de 2005.

DECRETO 091 DE 2007. Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal. Modificado por los Decretos 092 y 093 de 2007.

DECRETO 1409 DE ABRIL 30 DE 2008. Por el cual se reglamenta el artículo 18 de la Ley 909 de 2004.

DECRETO 3905 DE OCTUBRE 8 DE 2009. Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa.

DECRETO 2809 de 2010 Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.

DECRETO 3717 DE OCTUBRE 06 DE 2010: Por el cual se modifica el Decreto 2772 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

1.3.3 JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO DE ESTADO

Fallo de junio 19 de 2008 Rad. 11001-03-25-000-2006-00087-00 1475-06. Demanda el artículo 3, inciso 2 Decreto 1227 de 2005.

1.3.4 CONCEPTOS

CONSEJO DE ESTADO. SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL. Consejero Ponente: Enrique José Arboleda Perdomo. Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de agosto de 2005. Referencia: Radicación No.1658. Carrera Administrativa.

Régimen Especial en las Contralorías Territoriales y aplicación de la Ley 909 del 2004.

CONSEJO DE ESTADO. SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL. Consejero Ponente Flavio Augusto Rodríguez Arce. Bogotá D. C., veintidós (22) de septiembre de dos mil cinco (2005). Referencia: Radicación No. 1679. Asesores adscritos a los Despachos de Directores y Secretarios de la Administración Central del Distrito Capital. Naturaleza jurídica del cargo.

1.3.5 CIRCULARES

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA: 1000-07 DE OCTUBRE 04 DE 2004. Asunto: Régimen de transición Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. 100-003 DE FEBRERO 25 DE 2009. Asunto: Manuales de Funciones y Competencias Laborales. Asignación de Funciones.

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, del 26 de diciembre de 2005: Registro Público de Carrera. 037 del 12 de septiembre de 2007: Registro Público de Carrera. 001 del 07 de enero de 2010: Alcance sobre las restricciones a la vinculación a la nómina estatal con ocasión de las jornadas electorales del año 2010. 002 del 27 de enero de 2010: Restricciones a la contratación con ocasión a la entrada en vigencia de la ley de garantías. 001 del 11 de enero de 2011: Registro Público del Sistema General de Carrera Docente. 002 del 25 de enero de 2011: Obligatoriedad de efectuar nombramientos en estricto orden de mérito de la listas de elegible. 003 del 10 de marzo de 2011: Establece los requisitos y documentación exigida para dar inicio al proceso de reincorporación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. 004 del 27 de abril de 2011: Lineamientos para la adopción y modificación del manual específico de funciones y competencias laborales y para la expedición de certificaciones laborales dirigidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1.3.6 ACUERDOS.

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: 001 de diciembre 16 de 2004. (Modificado por el Acuerdo CNSC 139 de 2010). Por el cual se aprueba y adopta el reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

002 de mayo 26 de 2005. Por el cual se adopta la Guía Técnica para Acreditación de las Universidades públicas y privadas, Instituciones Universitarias e instituciones de educación superior, para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso a los Empleos públicos de carrera administrativa.

004 de diciembre 05 2005. Por el cual se adopta los lineamientos generales para desarrollar los procesos de selección o concursos de meritos que convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la Ley 909 de 2004.

137 de enero 14 de 2010 (Deroga en su integridad los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 expedidos por la CNSC y demás disposiciones que le sean contrarias) Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

138 de 14 de enero de 2010 (Deroga en su integridad el Acuerdo 17 de 2008 expedido por la CNSC) Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.

159 del 6 de mayo de 2011. Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de las Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de

Elegibles para las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, a las que aplica la Ley 909 de 2004.

1.3.7 RESOLUCIONES

Comisión Nacional del Servicio Civil 2591 del 27 de agosto de 2010, por la cual se adopta el manual de inspección, vigilancia y control sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba.

2. CONCEPTUALIZACION DE LISTA DE ELEGIBLES

En primer lugar, es necesario señalar que durante la vigencia de la Lista de Elegibles, han existido tres disposiciones aplicables expedidas por la CNSC, inicialmente el Acuerdo 25 de 2008, posteriormente el Acuerdo 150 de 2010 y actualmente el Acuerdo 159 de 2011, este último derogó y sustituyó los anteriores.

Es preciso reseñar que en vigencia del Acuerdo 150 de 2010 se Determinó que para autorizar el uso de la lista de elegibles para proveer un empleo igual al que concursó el peticionario, debía ser la entidad, quien debía reportar el empleo vacante a la CNSC y hacer la solicitud del uso de la lista de elegibles, para de esta manera, poder determinar si al peticionario le asistía el derecho de elegibilidad. Durante la vigencia del mencionado Acuerdo, ninguna entidad efectuó el reporte de una vacante igual, ni solicitó la autorización de uso de listas de elegibles. Así mismo, el mencionado Acuerdo disponía que en caso de evidenciar que sí existían listas de elegibles para empleos iguales en la misma entidad, la CNSC utilizaría dicha lista en estricto orden de mérito y remitiría a la entidad solicitante la hoja de vida del elegible correspondiente. Ahora bien, para el caso de empleos equivalentes sería necesario proceder al uso de las listas generales de elegibles de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Acuerdo 150 de 2010.

Entendiéndose la postulación como el mecanismo que implementó la CNSC en vigencia del Acuerdo 150 de 2010, para el uso de las listas generales que conformaran el Banco Nacional de Listas de Elegibles, el cual permitía a un elegible manifestar su interés de ser nombrado en un empleo diferente al que concursó, cumpliendo lo establecido en el artículo 26 del mencionado Acuerdo En virtud de lo señalado anteriormente, el Acuerdo 150 de 2010 determinó que para la utilización de la lista de elegibles por empleo de la Entidad solicitante o del Banco Nacional de Listas de Elegibles por parte de la CNSC para una Entidad que reportara una vacante definitiva, se tenía en cuenta si el empleo que requería

provisión era equivalente al empleo que contaba con listas de elegibles y, que el elegible cumpliera con los requisitos del empleo a proveer y de esta manera proceder a realizar el Estudio Técnico por la Comisión, mediante el cual, se determinaría la Equivalencia entre los empleos objeto de análisis, es decir, entre el empleo que requería de provisión y el empleo que contaba con listas de elegibles.

En tal sentido, es procedente informar que la Comisión Nacional gestionaba lo pertinente para la adaptación del Banco de Listas de Elegibles y para la implementación del mecanismo de postulaciones que era contemplado en el Capítulo 3 del Título III del Acuerdo 150 de 2010. De tal forma que, únicamente cuando se conformara el Banco de Listas de Elegibles de la Convocatoria No. 001 de 2005 conforme los parámetros establecidos en el Acuerdo 150 de 2010, sería autorizado el uso de listas de elegibles para proveer empleos con similitud funcional a aquellos a los que se les había declarado desierto el concurso, y para vacantes generadas con posterioridad al cierre de la Oferta Pública de Empleos de Carrera-OPEC. No obstante, mientras se surtía este trámite para la provisión de empleo por el uso de listas, y con el fin de garantizar la prestación del servicio público, las entidades, de conformidad con el artículo 36 del Acuerdo 150 de 2010, podían solicitar la autorización de encargo o nombramiento provisional en los términos dispuestos en la Circular 29 de 2007.

Ahora bien, actualmente la conformación, organización y uso de las Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera, se encuentra regulado por el Acuerdo 159 del 6 de mayo de 2011 (que sustituyó y derogó al Acuerdo 150 de 2010) y que conforme a los artículos 11 y 22 de dicho acto administrativo, el uso de las listas de elegibles se realiza únicamente a solicitud de las entidades.

Así las cosas, una vez presentada la solicitud por parte de las entidades para la provisión de vacantes definitivas, la CNSC verifica si dentro de las listas de

elegibles por empleo conformadas para la entidad solicitante, existe alguna para empleos iguales o con similitud funcional al que solicitan. Así mismo, se debe tener en cuenta la definición de empleo con similitud funcional, establecida en el numeral 7, artículo 3º del mencionado Acuerdo.

En caso de evidenciar que existen listas de elegibles para el empleos con similitud funcional en la misma entidad, la CNSC utilizará dicha lista en estricto orden de mérito y remitirá a la entidad solicitante la hoja de vida del elegible correspondiente, en caso contrario, la Comisión aprobará el uso de las listas generales de elegibles de acuerdo con lo establecido en el Artículo 23 del Acuerdo 159 de 2011.

La publicación, reclamaciones, modificación y firmeza de las listas de elegibles. La Ley 909 de 2004 en el numeral 2º del artículo 3º ha contemplado un instrumento de complementariedad e integración entre los regímenes normativos de los sistemas específicos y especiales de carrera administrativa y el sistema general de carrera, que consiste en la aplicación supletoria del último cuando en alguno de aquellos se presenten vacíos e insuficiencias normativas. Así, aunque en el régimen legal del sistema de carrera docente no estén previstas expresamente las medidas de saneamiento o corrección ante errónea inclusión de un aspirante en la lista de elegibles de un concurso de méritos del servicio educativo estatal, el sistema general sí tiene plenamente establecida la oportunidad para que dichos mecanismos operen y, por ello son pertinentes para resolver las situaciones propias del sistema de carrera docente. Una vez publicadas las listas de elegibles, frente a las mismas proceden reclamaciones y solicitudes en los términos de los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005.

En caso de presentarse reclamaciones se determinará si procede o no modificación a las listas; de no presentarse, éstas cobran firmeza y como todo

acto administrativo adquieren fuerza vinculante y gozan de la presunción de legalidad que es propia de los actos administrativos.

No obstante, es una circunstancia previsible que producto de un proceso de selección adelantado mediante concurso de méritos se conforme una lista de elegibles con un concursante que por error haya sido admitido sin que reúna los requisitos mínimos de formación y/o experiencia para el ejercicio de la función docente, de acuerdo con las normas vigentes en la materia y los reglamentos de la convocatoria. Ante la distorsión que dicha anomalía puede causar frente a la inclusión de un concursante en la lista de elegibles, sin el lleno de dichos requisitos y a la certidumbre de que el mecanismo de provisión definitiva se rige integralmente por los principios de igualdad, mérito y transparencia, es así que, el Decreto-Ley 760 de 2005, ha previsto casos concretos que facultan a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- a determinar la exclusión de un elegible que no cuente con las exigencias para el desempeño del empleo público de carrera.

La Corte Constitucional se ha pronunciado frente a esta circunstancia y respecto del deber de extinguir la efectividad material del derecho de acceso definitivo a un empleo público de carrera, cuando el integrante de una lista de elegibles no reúne alguno de factores obligatorios de formación académica o experiencia laboral para acceder a un cargo público. En lo pertinente expuso lo siguiente:

“...la situación gira en torno sí, se le había admitido como inscrito y él eventualmente no cumplía con los requisitos previstos en la ley, pero resulta plausible que el ordenamiento jurídico permita a la autoridad corregir sus errores, pues de otra manera los actos a pesar de su ilegalidad, tendrían que quedar intactos, con el argumento de que no serían modificables porque la administración incurrió en un error al expedirlos, cuando tanto el sentido lógico de las cosas, como los principios de justicia y equidad, indican que es conveniente y necesario enmendar las equivocaciones, más aún si éstas pueden atentar contra los derechos de otras personas...”

“Sin embargo, cuando dicha autoridad elabora una lista de candidatos y luego verifica los documentos exigidos, como la acreditación del título de normalista

superior, puede y debe enmendar cuanto antes su error en la lista, de haberse cometido, modificando el orden de los candidatos inicialmente elegidos, para luego proceder a realizar los nombramientos para proveer los cargos a partir de los nombres allí contenidos; de no hacerlo así, pondrá en entredicho la transparencia y equidad del proceso de selección, violando ahí sí derechos fundamentales y alterando la objetividad de la actuación.”³

En este sentido, a partir del Decreto Ley 760 de 2005 y de los criterios que orientan la acción de los organismos encargados de dirigir los concursos de méritos, expuestos por la Corte Constitucional, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC- considera pertinente efectuar las siguientes precisiones referentes a los procedimientos administrativos y los mecanismos de corrección habilitados por el ordenamiento jurídico para subsanar las situaciones de anormalidad derivadas de la conformación de una lista de elegibles con un concursante que carece de los requisitos de formación académica y/o experiencia para desempeñar un empleo de docente o directivo:

Solicitud de exclusión de la lista de elegibles por la Comisión de Personal u organismo interesado en el proceso de selección o concurso. El artículo 14 del Decreto-Ley 760 de 2005 legitima a la Comisión de Personal y al organismo interesado en el concurso de méritos respectivo (Secretarías de educación tratándose de convocatorias para docentes y directivos docentes), para solicitar a la CNSC la exclusión de alguna persona que integra la lista de elegibles, al tener conocimiento de que se ha configurado alguno de los siguientes supuestos fácticos:

Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la convocatoria.

Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.

No superó las pruebas del concurso.

Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.

Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.

Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.” Establece esta norma, que la oportunidad para realizar la solicitud de exclusión será dentro de los 5

³ (Corte Constitucional, sentencia T-766 de 2006, M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

días hábiles siguientes a la publicación de lista de elegibles cuya conformación se controvierte.⁴

En consecuencia, si como resultado de la verificación, ejercicio de la veeduría ciudadana, control social u otra fuente de información, las Comisiones de Personal y/o los organismos interesados, consideran que una o más personas se encuentran incurso en alguna de las causales previstas en el artículo 14 del Decreto-Ley 760 de 2005, anteriormente transcrito, debe así informarlo a la CNSC, dentro del término estipulado en esta norma, es decir dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles. Con base en lo anterior y de encontrarlo procedente la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto en mención.

Ahora bien, también se puede presentar la exclusión de la lista de elegibles de oficio o a petición de un tercero.

El artículo 15 del Decreto-Ley 760 de 2005 exhorta a la CNSC para que, de oficio o a petición de parte, disponga la exclusión de un concursante de la lista de elegibles o la modificación del orden específico en que esta quedó integrada. Para la exclusión, la circunstancia o hecho que la genera consiste en el error aritmético al consolidar el puntaje final de calificación o por la ponderación deficiente de los puntajes obtenidos en cada prueba del proceso de selección, y la modificación de la lista de elegibles se produce como consecuencia de la corrección del error que pueda dar lugar a la inclusión de otro u otros concursantes y/o la recomposición del orden de mérito en que se integró originalmente la lista.

En atención a lo señalado en el párrafo precedente, es de anotar que el Decreto Ley 760 de 2005, no previó plazo u oportunidad para el ejercicio de la corrección

⁴ Presidente de la Republica. Decreto ley 760 de 2005, artículo 14 por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

allí mencionada, en consecuencia la CNSC podrá ejercer la facultad de excluir al elegible o elegibles en cualquier tiempo.

Adicional a lo anterior, en virtud del principio constitucional de control social, la Comisión puede tener conocimiento de posibles irregularidades en la admisión de un concursante que forma parte de la lista de elegibles, esta información puede provenir de un tercero ajeno a la Comisión de Personal u organismo interesado, caso en el cual, se realizará el análisis de los elementos probatorios y de encontrar indicios serios, se iniciará una actuación administrativa conforme lo dispone el Artículo 16 del Decreto-Ley 760 de 2005, a fin de determinar si se configura o no, alguna de las causales de exclusión contempladas en esta norma. Sobre la decisión que con ocasión de este procedimiento se adopte, el elegible excluido podrá ejercer su derecho de defensa en sede gubernativa que se agota con el recurso de reposición:

Del derecho de acceso al empleo público para un elegible cuya lista no fue cuestionada dentro de los 5 días siguientes a su publicación. En firme las listas de elegibles, esto es, transcurridos los cinco días siguientes a su publicación surgen los siguientes interrogantes que se plantearon en el problema jurídico:

1. ¿Encontrándose en firme las listas de elegibles de docentes y directivos docentes, subsiste la facultad de las Comisiones de Personal u organismos interesados, para solicitar a la CNSC, la Exclusión de uno o más concursantes?.

2. ¿Es competente la entidad territorial nominadora para verificar los requisitos que debían cumplir los concursantes dentro de los procesos de selección adelantados directamente por la CNSC o através de las instituciones contratadas para tal fin, en virtud del deber legal de revisión de requisitos para efectuar el nombramiento en período de prueba y posesión de elegibles de listas que se encuentran en firme?

Resulta relevante analizar esta situación a la luz de las normas vigentes y de las competencias esbozadas en los numerales 1 y 2 de este documento. Al respecto debe tenerse presente, que conforme al artículo 4 de la Ley 190 de 1995 ("El jefe de la unidad de personal de la entidad que reciba una solicitud de empleo, o quien haga sus veces, dispondrá de un término de quince (15) días para velar porque la correspondiente hoja de vida reúna todos los

requisitos. Si a ello hubiere lugar, dejará constancia escrita de las correspondientes observaciones”), el jefe o responsable de la unidad de personal en cada entidad del Estado tiene la obligación de revisar que las hojas de vida de cada persona con pretensión de acceder a un empleo público, cumplan con todos los requisitos para que proceda su designación, no sin antes reiterar que en virtud de este deber legal de revisión para verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder al empleo, no le es dable a la entidad nominadora devolver en el tiempo el concurso, para efectuar la evaluación de los concursantes, pues de ser así podría la entidad incurrir en una actuación que desbordaría la órbita de su competencia y eventualmente en extralimitación de funciones, es decir la facultad del nominador se concreta en la producción del acto de nombramiento y la diligencia de posesión y a las actividades asociadas a éstos.⁵

Si en cumplimiento de ese deber legal, la autoridad nominadora se percatara de la imposibilidad de efectuar el nombramiento en período de prueba, por encontrar que uno o varios elegibles no reúnen los requisitos de formación académica y/o experiencia laboral exigidos para el empleo de carrera objeto de provisión, y que ninguna de las autoridades legitimadas elevó solicitud de exclusión a la CNSC dentro de los 5 días hábiles siguientes a la publicación de la lista de elegibles.

⁵ Presidente de la República. Decreto ley 760 de 2005, artículo 14 por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones

3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

3.1 EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad en el Derecho se ha desarrollado en las distintas etapas de la sociedad. Fue asociado inicialmente de manera inseparable al concepto justicia y ha ido tomando su independencia y desarrollo doctrinario de manera transversal e interrelacionado a todos los otros derechos fundamentales, dependiendo de las diversas posturas, filosofías y visiones jurídicas. Se aplica a todas las áreas del derecho en la regulación de las actividades del hombre, en particular se ha desarrollado como derecho fundamental, humano y en la actualidad, con mayor relevancia, respecto al acceso a los otros derechos y con mucha importancia en todo lo relacionado a los derechos de representación.

Así podemos citar a Aristóteles (384 AC - 322 AC), cuando se refería a la justicia y la explicaba de la siguiente manera: “Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto pero no para todos, sino para los desiguales”.

Desde sus orígenes la igualdad no ha sido identidad de trato a todos, sino únicamente para los que tenían similares características; y diferente trato para aquellos que tienen distinciones debidamente reconocidas por el derecho; a estos últimos se les dará trato distinto. Por lo tanto sería el primer desarrollo del principio de igualdad, en un intento por definirlo. Un igualdad que reconoce que no todos somos iguales y que tratará a los individuos dependiendo que se adapten a las clasificaciones que el propio Derecho realiza.

Luego el principio de igualdad fue desarrollándose desde un punto de vista objetivo (la norma en sí). Esto es, la norma prevé en su hipótesis una abstracción generalizada que “resuelve todos los casos idénticos de la misma manera”, sin que esta igualdad objetiva de la norma no reconozca la desigualdad tanto de los sujetos a los que se va dirigida o aplica, inclusive a los que están en una misma categoría, también reconociendo las variadas situaciones que debe atender la norma y que la abstracción no contiene textualmente.

También se ha desarrollado el principio atendiendo a los sujetos, esto es, haciendo énfasis en la igualdad de los individuos ante el derecho; ante la norma jurídica y la posibilidad de exigir como derecho y garantía fundamental la igualdad de trato ante la norma. Se ha desarrollado como derecho humano o fundamental o constitucional en las diversas constituciones de los Estados.

El principio de igualdad como derecho fundamental, humano y constitucional también se ha desarrollado transversalmente en todas las áreas del derecho y aplicado a cada uno de los otros derechos fundamentales. Cada área y en especial aquellas de mayor trascendencia para la sociedad (como los otros derechos humanos o fundamentales o constitucionales) lo han desplegado en formas prácticas, con la intención de materializar la igualdad de los sujetos en lo que se refiere en el “acceso a” servicios u otros derechos; por ejemplo en referente a educación, salud, buen vivir, vivienda, trabajo, dignidad, justicia, participación social-política.

La igualdad también ha reconocido diferencias de trato a personas que, reconocidas como desiguales a la generalidad, el Derecho intenta equiparar, proteger o priorizar.

3.1.1 En la Declaración Originaria de los Derechos del Hombre.

Con relación al principio de igualdad podemos señalar momentos particulares, a partir de los cuales va desarrollándose con mayor fuerza. Por ejemplo será a partir de 1789, que se da la Revolución Francesa, su principal “catalizador” para ser incorporado en las normas jurídicas. En la Revolución Francesa la sociedad actúa frente al absolutismo monárquico, lo vence y proclama, entre otros los principios del nuevo Estado: libertad, fraternidad e igualdad de los ciudadanos. Esta etapa ya tenía como antecedente el desarrollo intelectual y jurídico de autores como: Rousseau, Voltaire o Montesquieu.

Su presencia en la Declaración de los Derechos del Hombre que se da en es mismo año 1789, permitió que sea reconocido e incorporado en la Constitución francesa de 1791. A su vez esta influencia, en la norma constitucional francesa, provocó que sea tomado por otros regímenes. Aparecerá como derecho en el Estatuto Fundamental de la Monarquía de Saboya (Estatuto Albertino) el 4 de marzo de 1848, para regir en el reino conformado por los territorios de Cerdeña, Chipre y Jerusalén (lo que actualmente sería Italia). Este estatuto se constituyó en su Ley Fundamental y fue reemplazado en 1948 por la Constitución Italiana. La esencia de esta influencia es que se considerará al conglomerado de los ciudadanos “jurídicamente iguales”. Este concepto de igualdad se va diseminando en todas las constituciones de Europa, aunque se presentan abusos puntuales.

3.1.2 En la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Sistema Universal de Derechos Humanos)

Sin embargo, será a partir del 10 de diciembre de 1948, fecha en la que la Asamblea de las Naciones Unidas proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que este principio de igualdad de derechos toma otro momento de aceptación general, aplicación y desarrollo en las diversas áreas jurídicas.

Constituido como Derecho fundamental de los individuos (derecho humano) la igualdad aparece consolidando varias características a la vez: Como Derecho y como principio. La igualdad no es definible pura y simplemente en la ciencia jurídica, sino que, es un concepto amplio que como derecho fundamental se va a ir determinando su contenido “limitado, ilimitable y delimitable” en función de lo previsto y desarrollado en las propias normas constitucionales, las normas y principios y valores relacionados al mismo, así como en todo lo que se ha desarrollado en los sistemas de protección de Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante D.U.D.H.), en su “preámbulo” explica que en consideración a los “derechos iguales” de los miembros de la familia humana, la dignidad de las personas, así como bajo la consideración que existe una “igualdad de derechos entre hombres y mujeres” dispone en su contenido que los seres humanos nacen iguales en dignidad y derechos, así como son iguales ante la ley, tanto para no hacer distinción así como para la protección de ellos.

La Declaración ha previsto este principio de igualdad de manera transversal en su contenido, sin embargo se refiere puntualmente a él, respecto a algunas áreas específicamente, con la intención de hacer

énfasis. Puntualmente prevé el principio de igualdad para rechazar todo tipo de trato discriminatorio o provocación a ella, así lo podemos verificar del artículo 7 de la D.U.D.H.

La D.U.D.H. también hizo énfasis directo de este principio al desarrollar la relación de los individuos con la justicia. Debe existir igualdad para ser oído por un tribunal imparcial que examine y determine los derechos y obligaciones de cada uno. Así lo podemos verificar del artículo 10 del instrumento antes indicado. A partir de esta norma se ha desarrollado principios procesales como el de "igualdad de armas", "acceso a la justicia", entre otros. En la misma norma se trata la igualdad de derechos independientemente del sexo de los individuos y en particular igualdad entre hombre y mujer a contraer matrimonio. Una vez celebrado la igualdad para el disfrute de sus derechos, tal como lo dispone el artículo 16. Las legislaciones han desarrollado también la igualdad entre hombres y mujeres para la administración de la sociedad conyugal, la paridad para contribuir a ella, así como, en principio para su liquidación y respecto de acuerdo en igualdad para establecer el domicilio conyugal.

Otra área en la que se desarrolla ampliamente, es la posibilidad de acceder en igualdad a las funciones públicas de un país, así como respecto del ejercicio del sufragio, de elegir a los representantes (derechos políticos), así lo dispone el artículo 21 de la D.U.D.H.. Esta última área con gran trascendencia en el derecho actual, al buscar las formas más exactas de representación proporcional, así lo prevé el artículo 21 de la D.U.D.H.. También previó la igualdad para el acceso al trabajo, así como el derecho de igual salario por igual trabajo (artículo 23). Del mismo modo previó la igualdad respecto de un nivel de vida adecuado y en particular al derecho a favor de los niños nacidos dentro o fuera del matrimonio para acceder a la protección social (artículo 25). La educación no escapó de ser

específicamente desarrollada bajo el principio de acceso igualitario a ella (ya fuere aquella elemental o fundamental artículo 26). Acompaño más adelante las normas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para abundar en la delimitación ilimitada del contenido del principio y derecho a la igualdad.

3.1.3 En los sistemas Continental (Europeo) y Americano.

Las diversas constituciones europeas toman inmediatamente este principio–derecho para hacer énfasis de la igualdad del hombre ante la Ley o en su defecto han realizado desarrollos en las áreas en que la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha puntualizado la igualdad. Por ejemplo, Alemania en su Constitución (Bonner Grundgesetz) de 1949, prevé en su artículo 3 el principio de la igualdad:

“Artículo 3 (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (1) Todas las personas son iguales ante la ley. (2) Los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. El Estado deberá promover la aplicación efectiva de la igualdad de derechos para las mujeres y los hombres y las obras para la eliminación de las desventajas existentes. (3) Ninguna persona por razón de sexo, parentesco, raza, idioma, patria y origen, la fe, la religión u opinión política o preferencia. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Nadie podrá ser discriminado por motivo de su discapacidad”.⁶

Del mismo modo las constituciones americanas han acogido este principio y derecho incorporándolo en su texto y otorgándole contenido en las áreas que lo han desarrollado. Llama la atención especialmente la Constitución de los Estados Unidos de América (17 de septiembre de 1787), prevé en su artículo 4 que los ciudadanos de cada Estado, disfrutarán en los demás de

⁶ CONSTITUCIÓN DE ALEMANIA- LEY FUNDAMENTAL PARA LA REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA DE 1949 PREÁMBULO (Modificado 31/08/1990).

los derechos que sus ciudadanos gozan en aquel, por lo tanto concede la igualdad de derechos a los individuos. De la misma forma en el artículo 15 (producto de enmiendas) se prevé este principio pero aplicado al Derecho Internacional, pues norma que ni los EEUU ni cualquier otro Estado puede privar a los ciudadanos de EEUU el derecho de sufragio argumentando motivos de raza, color o servidumbre.

Podemos así entender que la “igualdad” ha sido un concepto cambiante en el tiempo que ha permitido ir equiparando, a través de las legislaciones la igualdad a todos aquellos a los que la norma está dirigida. Inclusive incorporando sujetos que antes estaban bajo otra condición diferenciada. De hecho la norma estadounidense se remite a situaciones de sexo, color y servidumbre previa; circunstancias que sí fueron una realidad y que implicaba una diferencia de trato por parte de la ley.

Las constituciones de América también acogieron rápidamente el principio - derecho de igualdad y su desarrollo se hizo común en el texto de sus normas fundamentales, en las áreas y los lineamientos generales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Cabe destacar que dependiendo de la tendencia o forma de entender al Estado también el concepto de igualdad podría cambiar.

3.1.4 En otros sistemas jurídicos (China)

Pero el principio de igualdad es tan amplio y abstracto que también ha sido aplicado en visiones o filosofías de Estado distintas a las democráticas que conocemos. El desarrollo del principio de igualdad materializada como derecho concreto también dependerá de la visión de Estado. Puntualmente podemos al citar, siguiendo al autor José Joaquín Váscñez Flor, Váscñez

S.J. (1918-1991) en su obra “Los Derechos de Personalidad”, en los que publica sus apuntes de estudios, el caso de la Constitución de la República Popular China, que si bien reconocía el principio de la igualdad, cita el autor que “...cuando se trata de derechos personales, siguiendo las directrices del marxismo, considera sin derechos a los terratenientes feudales y a los representantes del capital burocrático (Art. 19)” . La norma citada por aquel autor ya no se encuentra vigente, esto es, la actual constitución China ya no considera expresamente sin derecho a los terratenientes, pero continúa desarrollando una visión socialista y marxista en la visión del Estado y por tanto desarrolla la igualdad siguiendo su filosofía.

Esta visión, sí reconoce el principio de igualdad de los individuos ante la Ley o ante el Estado pero sobre la base de “relaciones socialistas del igualdad”. Podemos citar por ejemplo el artículo 4 que dispone:

Artículo 4o.- Todas las nacionalidades de la República Popular China gozan de iguales derechos. El Estado garantiza los derechos e intereses legítimos de las minorías nacionales y salvaguarda y desarrolla las relaciones de igualdad, unidad y ayuda recíproca entre las diversas nacionalidades. Queda prohibida toda discriminación u opresión contra cualquier nacionalidad, así como todo acto que quebrante la unidad entre las nacionalidades o provoque la escisión entre ellas.

Conforme a las peculiaridades y necesidades de cada minoría nacional, el Estado ayuda a las zonas de minorías nacionales a acelerar su desarrollo económico y cultural.

En toda zona donde alguna minoría nacional viva en compacta comunidad se aplica la autonomía regional y se establecen organismos autonómicos para ejercer los derechos autónomos. Las zonas de autonomía nacional constituyen parte inseparable de la República Popular China.

Todas las nacionalidades gozan de la libertad de emplear y desarrollar sus propias lenguas orales y escritas y de la libertad de conservar o reformar sus costumbres y prácticas tradicionales.⁷

3.2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL ATINENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

La siguiente es la normatividad internacional debidamente ratificada por Colombia en lo atinente al principio de igualdad de oportunidades.

Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 21 se establece de manera clara y fehaciente el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Convención Interamericana de Derechos Humanos, el artículo 23 reproduce tal garantía en idénticos términos, elevándolo a la categoría de derecho político, es decir, con la misma importancia que el derecho a elegir y ser elegido.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala en su artículo 25 que “todos los ciudadanos tendrán acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, por su parte, reconoce en su artículo 4° el derecho a la igualdad de toda mujer de acceder “a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”.

⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA POPULAR CHINA (4 DE DICIEMBRE DE 1982).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo 7º, garantiza, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho de aquellas a “participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.”

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la que tiene un carácter jurídicamente vinculante y enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican en todos los ámbitos y tiene su fundamento en la "prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer". Al valorar el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, la importancia social de la maternidad y su función en la educación de los hijos.

La OIT, en 1975 pasó de la protección especial a la promoción de la igualdad, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, surge la Recomendación 123 donde se advierte que las autoridades competentes, deberían llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de su hogar puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad tanto con los principios establecidos en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, como en otras normas adoptadas por la misma conferencia referentes a las mujeres. Así mismo, en 1981, la Conferencia

Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.⁸

La Ley 51 de 1981 incorpora en el ordenamiento jurídico nacional la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo para colocarla, en condiciones de igualdad con los hombres. En su Artículo 11 determina, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; a elegir libremente profesión y empleo a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; a la seguridad social.⁹

3.3 MARCO NORMATIVO NACIONAL ATINENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El derecho a la igualdad es aquel derecho inherente que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, creencias o cualquier otro motivo.

Éste derecho hizo posible la Revolución Francesa, junto con la fraternidad y la libertad, inspirada en los constitucionalistas y humanistas ilustrados. Sin embargo, como lo exponen los autores Kenjy Yoshino en su artículo “The Pressure to Cover” y Ariel E. Dulitzky en su ponencia, “A region in

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. Trabajo y Familia, nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago: OIT, 2009.p 25.

⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 51 (10, marzo, 1981) Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. Bogotá, Diario Oficial, 1981. 23 p.

Deniel: Racial Discrimination and Racism in Latin America”, las minorías siguen siendo víctimas de rechazos. Por otro lado, Dulitzky muestra como el racismo ha sido ignorado en América Latina que ha existido una constante negación ya sea, literal (no existe racismo), interpretativo (no es racismo, sino otros factores) o justificándolo (no existe, o las víctimas no son víctimas del racismo).¹⁰

El artículo 3 de la Carta Política de 1991 consagró, en su Artículo 3, que "la soberanía reside exclusivamente en el pueblo, del cual emana el poder público". De esta forma se determinó que "el pueblo la ejerce en forma directa o por medio de sus representantes, en los términos que la Carta establece".

Igualmente, la Constituyente consagró la igualdad ante la ley de todas las personas, así como la no discriminación por motivos de sexo, raza u origen. en su artículo 13:

"todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".

Este artículo de la Constitución Política estableció para el Estado los imperativos de procurar que la igualdad sea real y efectiva, de adoptar medidas en favor de los grupos discriminados y marginados, y de proteger a aquellas personas en circunstancias de debilidad manifiesta. También otorgó responsabilidad al Estado para lograr que esas condiciones sean puedan ser garantizadas.

¹⁰ Kenjy Yoshino. "The Pressure to Cover" y Ariel E. Dulitzky. "A region in Deniel: Racial Discrimination and Racism in Latin America.

3.4 PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y EL DERECHO A LA IGUALDAD VISION JURISPRUDENCIAL

Es la búsqueda de las constituciones contemporáneas de mecanismos por lo que se le pueda «otorgar a todos los ciudadanos los mismos derechos y garantías» (Derecho a la igualdad, Rodríguez, Cesar A. pg 195). En un estado social de derecho, como el colombiano, esta búsqueda se lleva a cabo por medio de la protección de la igualdad formal y material de los ciudadanos. Se entiende igualdad formal, como igualdad ante la ley e igualdad material, como las diferentes regulaciones económicas y sociales que se deben llevar a cabo, para que se dé la igualdad como tal en la realidad, es decir, en las prácticas sociales.

Algunos ejemplos de desigualdad cuya fuente es la opresión son la explotación, marginación, carencia de poder para participar y tener voz en las decisiones que afectan la vida pública y privada, estereotipos hacia grupos desaventajados, violencia física contra estos grupos etc... creando así desigualdad a nivel económico y social.

En Colombia, el artículo 13 de la constitución consagra el derecho a la igualdad, cuya fórmula básica es hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual, evitando y prohibiendo así las discriminaciones activas, como lo son las leyes que excluyen a grupos raciales del goce de un derecho fundamental y las discriminaciones pasivas donde frente a una situación desigual, se le trata igual, por ejemplo, una ley que establezca cargas tributarias iguales, sin tener en cuenta la diferencia de ingresos económicos.

Como ha reconocido la jurisprudencia constitucional, la igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse

simultáneamente de un valor, de un principio y de un derecho fundamental. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos de diferente densidad normativa que cumplen distintas funciones en nuestro ordenamiento jurídico. Así, por ejemplo, el preámbulo constitucional establece entre los valores que pretende asegurar el nuevo orden constitucional la igualdad, mientras que por otra parte el artículo 13 de la Carta ha sido considerado como la fuente del principio fundamental de igualdad y del derecho fundamental de igualdad. Adicionalmente existen otros mandatos de igualdad dispersos en el texto constitucional, que en su caso actúan como normas especiales que concretan la igualdad en ciertos ámbitos definidos por el Constituyente.

Otro aspecto de la igualdad que debe ser señalado en esta breve introducción es que carece de contenido material específico, es decir, a diferencia de otros principios constitucionales o derechos fundamentales, no protege ningún ámbito concreto de la esfera de la actividad humana sino que puede ser alegado ante cualquier trato diferenciado injustificado. De la ausencia de un contenido material específico se desprende la característica más importante de la igualdad: su carácter relacional.

En efecto, como ha reconocido la jurisprudencia constitucional colombiana la igualdad normativa presupone necesariamente una comparación entre dos o más regímenes jurídicos que actúan como términos de comparación; por regla general un régimen jurídico no es discriminatorio considerado de manera aislada, sino en relación con otro régimen jurídico. Adicionalmente la comparación generalmente no tiene lugar respecto de todos los elementos que hacen parte de la regulación jurídica de una determinada situación sino únicamente respecto de aquellos aspectos que son relevantes teniendo en cuenta la finalidad de la diferenciación. Ello supone, por lo tanto, que la igualdad también constituye un concepto relativo, dos

regímenes jurídicos no son iguales o diferentes entre si en todos sus aspectos, sino respecto del o de los criterios empleados para la equiparación.

Dicho carácter relacional es uno de los factores que explica la omnipresencia del principio de igualdad en la jurisprudencia de esta Corporación, pues hace posible que sea invocado frente a cualquier actuación de los poderes públicos con independencia del ámbito material sobre el cual se proyecte. También influye en la interpretación del principio de igualdad porque, como ha señalado la doctrina, desde el punto de vista estructural éste necesariamente involucra no sólo el examen del precepto jurídico impugnado, sino que además la revisión de aquel respecto del cual se alega el trato diferenciado injustificado amén del propio principio de igualdad. Se trata por lo tanto de un juicio trimembre.

El control de constitucionalidad en estos casos no se reduce, entonces, a un juicio abstracto de adecuación entre la norma impugnada y el precepto constitucional que sirve de parámetro, sino que incluye otro régimen jurídico que actúa como término de comparación. En consecuencia se entabla una relación internormativa que debe ser abordada utilizando herramientas metodológicas especiales tales como el test de igualdad, empleado por la jurisprudencia de esta Corporación.

Ello a su vez determina que en numerosas oportunidades el resultado de control no sea la declaratoria de inexecutable de la disposición examinada, razón por las cuales los tribunales constitucionales han debido recurrir a distintas modalidades de sentencias con la finalidad de reparar la discriminación normativa.

Ahora bien, la ausencia de un contenido material específico del principio de igualdad no significa que se trate de un precepto constitucional vacío, por el contrario, precisamente su carácter relacional acarrea una plurinormatividad que debe ser objeto de precisión conceptual. De ahí que a partir de la famosa formulación aristotélica de “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”, la doctrina y la jurisprudencia se han esforzado en precisar el alcance del principio general de igualdad –al menos en su acepción de igualdad de trato- del cual se desprenden dos normas que vinculan a los poderes públicos: por una parte un mandamiento de tratamiento igual que obliga a dar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes, siempre que no existan razones suficientes para otorgarles un trato diferente, del mismo modo el principio de igualdad también comprende un mandato de tratamiento desigual que obliga a las autoridades públicas a diferenciar entre situaciones diferentes. Sin embargo, este segundo contenido no tiene un carácter tan estricto como el primero, sobre todo cuando va dirigido al Legislador, pues en virtud de su reconocida libertad de configuración normativa, éste no se encuentra obligado a la creación de una multiplicidad de regímenes jurídicos atendiendo todas las diferencias, por el contrario se admite que con el objeto de simplificar las relaciones sociales ordene de manera similar situaciones de hecho diferentes siempre que no exista una razón suficiente que imponga la diferenciación.

Esos dos contenidos iniciales del principio de igualdad pueden a su vez ser descompuestos en cuatro mandatos:

- (i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y, (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren

también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes.¹¹

Estos cuatro contenidos tienen sustento en el artículo 13 constitucional, pues mientras el inciso primero del citado precepto señala la igualdad de protección, de trato y en el goce de derechos, libertades y oportunidades, al igual que la prohibición de discriminación; los incisos segundo y tercero contienen mandatos específicos de trato diferenciado a favor de ciertos grupos marginados, discriminados o especialmente vulnerables.

De los diversos contenidos del principio general de igualdad, surgen a su vez el derecho general de igualdad, cuya titularidad radica en todos aquellos que son objeto de un trato diferenciado injustificado o de un trato igual a pesar de encontrarse en un supuesto fáctico especial que impone un trato diferente, se trata entonces de un derecho fundamental que protege a sus titulares frente a los comportamientos discriminatorios o igualadores de los poderes públicos, el cual permite exigir no sólo no verse afectados por tratos diferentes que carecen de justificación sino también, en ciertos casos, reclamar contra tratos igualitarios que no tengan en cuenta, por ejemplo, especiales mandatos de protección de origen constitucional.

Finalmente, la jurisprudencia constitucional colombiana ha diseñado una metodología específica para abordar los casos relacionados con la supuesta infracción del principio y del derecho fundamental a la igualdad, se trata del juicio integrado de igualdad, cuyas fases constitutivas fueron descritas en las sentencias C-093 y C-673 de 2001. Este juicio parte de un

¹¹ Corte Constitucional. T-569 de 2011 Ref: expediente T-2878113 del veintiuno (21) de julio de dos mil once (2011)

examen del régimen jurídico de los sujetos en comparación, precisamente con el objeto de determinar si hay lugar a plantear un problema de trato diferenciado por tratarse de sujetos que presentan rasgos comunes que en principio obligarían a un trato igualitario por parte del legislador. Posteriormente se determina la intensidad del test de igualdad de conformidad con los derechos constitucionales afectados por el trato diferenciado, para finalmente realizar un juicio de proporcionalidad con sus distintas etapas –adecuación, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto- sobre el trato diferenciado.

3.5 DIFERENCIACION ENTRE PRINCIPIO, VALOR Y DERECHO A LA IGUALDAD

La Corte Constitucional en sentencia C-042 de 2003, manifestó lo siguiente:

”La igualdad como principio, valor y derecho fundamental se erige en límite constitucional de las competencias de regulación normativa que incumben al legislador como titular de la cláusula general de competencia de modo que, so pretexto del ejercicio de la libertad de configuración normativa, no es constitucionalmente válido restringir el goce de derechos sin una justificación objetiva y razonable. En otros términos, la garantía efectiva de la igualdad constituye uno de los límites materiales que el legislador encuentra al ejercicio de su función, fuera de los cuales no le es posible obrar, por plausible y encomiable que sea el objetivo buscado con las normas que profiere.

El derecho a la igualdad, que a la vez constituye un principio fundamental, se traduce en la garantía a que no se instauren excepciones o privilegios que exceptúen a unos individuos de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, de donde se sigue necesariamente, que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada uno de los acaecimientos según las diferencias constitutivas de ellos. El principio de la justa igualdad exige precisamente el reconocimiento de la variada serie de desigualdades entre los hombres en lo biológico, económico, social, cultural, etc., dimensiones todas que en justicia, deben ser relevantes para el derecho.

Así, el derecho a la igualdad que consagra la Constitución es objetivo y no formal, puesto que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, concepción ésta que supera así la noción de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente reglamentación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado.

Conforme a la jurisprudencia constitucional, la igualdad formal no es ajena al establecimiento de diferencias en el trato, sustentadas en condiciones relevantes que imponen la necesidad de distinguir situaciones para otorgarles tratamientos diferentes, cuyos supuestos exigen un tratamiento igual para los mismos y desigual con respecto a quienes no se encuentran cobijados por la misma situación.

La protección material del derecho a la igualdad alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho, las cuales se oponen al disfrute efectivo del derecho, lo que hace necesaria la configuración de medidas que puedan compensar y sean defensivas respecto de personas y grupos ubicados en condiciones de inferioridad mediante el ejercicio de acciones positivas por parte de las autoridades públicas.

En este orden de ideas, la discriminación se presenta cuando la diferencia de trato se hace sin fundamento constitucional que tenga un carácter objetivo y razonable. No obstante, conforme a la jurisprudencia constitucional, existen situaciones que justifican el trato diferenciado, a saber:

a) La diferenciación razonable de los supuestos de hecho: El principio de igualdad solo se viola si el tratamiento diferenciado de casos no está provisto de una justificación objetiva y razonable. La existencia de tal justificación debe ser apreciada según la finalidad y los efectos del tratamiento diferenciado.

b) Racionalidad y proporcionalidad: Fuera del elemento anotado anteriormente, debe existir un vínculo de racionalidad y proporcionalidad entre el tratamiento desigual, el supuesto de hecho y el fin que se persigue, el cual debe ser constitucionalmente permitido.

Por lo tanto, los medios escogidos por el legislador no sólo deben guardar proporcionalidad con los fines buscados por la norma, sino compartir su carácter de legitimidad. Este principio busca que la medida no sólo tenga fundamento legal, sino que sea aplicada de tal manera que los intereses jurídicos de otras personas o grupos no se vean afectados, o que si ello sucede, lo sean en grado mínimo.

La discriminación implica entonces, la violación del derecho a la igualdad, por lo que su prohibición constitucional se encamina a impedir que se restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas, se les niegue el acceso a un beneficio o se otorgue un privilegio sólo a algunas de ellas, sin que exista justificación objetiva y razonable.

Desde esta perspectiva, la igualdad como principio, valor y derecho fundamental se erige en límite constitucional de las competencias de regulación normativa que incumben al legislador como titular de la cláusula general de competencia de modo que, so pretexto del ejercicio de la libertad de configuración normativa, no es constitucionalmente válido restringir el goce de derechos sin una justificación objetiva y razonable. En otros términos, la garantía efectiva de la igualdad constituye uno de los límites materiales que el legislador encuentra al ejercicio de su función, fuera de los cuales no le es posible obrar, por plausible y encomiable que sea el objetivo buscado con las normas que profiere.”

4 DELIMITACION DEL PERIODO Y ESPACIO JURISPRUDENCIAL INVESTIGADO

El Trazo Jurisprudencial, abre un espacio abierto de posibles respuestas. Este espacio abierto con todas las posibles respuestas a la pregunta planteada, es una estrategia conveniente para graficar las soluciones que la jurisprudencia ha dado al problema y para reconocer si existe patrón de desarrollo decisonal.

En suma, lo que se busca es el desarrollo de una serie de problemas jurídicos, a los cuales diversas sentencias deben dar respuesta, por tanto, se pretende enlazar la sentencia fundadora con el mundo jurisprudencial y concreto y dejar en claro el criterio de cada una de ellas siempre en remisión y unión indisoluble a la sentencia madre, logrando un descubrimiento al precedente jurisprudencial.

Es muy importante aprender a movernos dentro del mundo de la jurisprudencia y tener la experiencia de contemplar lo que los jueces de las altas Cortes analizan, para de esta manera comportarnos frente a un caso que se nos presenta en la vida profesional. La estructuración del trazo jurisprudencial del Principio de la igualdad en lista de elegibles para proveer cargos de carrera administrativa, comprende el periodo entre los años de 1992 a 2013 y tiene el siguiente despliegue:

4.1 Identificación Punto Final del Trazo: (Sentencia Arquimédica)

- CORTE CONSTITUCIONAL, LA SALA SEXTA DE REVISIÓN DE TUTELAS. T-843 de 2009.

Esta sentencia, brinda el soporte jurisprudencial, ya que es la sentencia que logra consolidar el trazo jurisprudencial del Principio a la Igualdad en lista de elegibles

en la carrera administrativa, configurándose el gratificante punto de apoyo y de excavación de la temática abordada.

4.2 Identificación Punto Inicial del Trazo (Sentencia Fundadora)

- CORTE CONSTITUCIONAL, SALA SEPTIMA DE REVISION DE TUTELAS, T-422 DE 1992

Esta primera sentencia se inicia la línea jurisprudencial, es la primera que toca el tema en desarrollo, y es el punto de enlace e unión indisoluble al trazo jurisprudencial. Desprendiéndose el origen del debate, trazando los precedentes para que de allí se evolucione el tema.

4.3 Identificación Antítesis (Sub-Regla Contraria)

- CORTE CONSTITUCIONAL, SALA PLENA, SU-458/93 Expediente número T-13204, de 22 de Octubre de 1993

En el trazo jurisprudencial elaborado, se encontró esta sentencia que se contrapone a la tesis inicial, negando los mecanismos y derechos impetrados por el accionante y concluyendo que es viable agotar la Jurisdicción Contenciosa administrativa. Orientando el Trazo Jurisprudencial, en un sentido contrario.

4.4 Identificación Sentencias Consolidadoras (Sub-Regla Mayoritaria)

- CORTE CONSTITUCIONAL, SALA PLENA, SU-133/98
- CORTE CONSTITUCIONAL, T-131 DE 2005

Las sentencias Consolidadoras, son aquellas que sirven para soportar la tesis de la sentencia fundadora, lo que hacen es reforzar la tesis y decir que se les

reconoce el amparo de los principios a la igualdad y la Buena fe. La modificación de los procesos de selección en listas de elegibles vulnera el debido proceso, lealtad procesal, buena fe y confianza legítima de los participantes y de la sociedad en general.

4.5 Conclusiones sobre las Sub-Reglas extraídas del Trazo.

La Corte Constitucional, considera que existe una clara línea jurisprudencial, según la cual la acción de tutela es el instrumento judicial eficaz e idóneo con el que cuenta una persona para controvertir la negativa a proveer cargos de carrera de conformidad con los resultados publicados en las listas de elegibles por los concursos de mérito. En esta forma se garantizan no solo los derechos a la igualdad y al debido proceso, sino se asegura la debida aplicación del artículo 125 de la Constitución.

Se concluye entonces, que al no existir motivos distintos para variar su posición, la Corporación continúa con la misma línea jurisprudencial, en el sentido de determinar que la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, no constituye un mecanismo verdaderamente idóneo para la protección de los derechos fundamentales. En este sentido, la acción de tutela se erige como el mecanismo principal de defensa de las garantías constitucionales.

A continuación se analizaran veintitrés (23) sentencias de la Corte Constitucional, organismo que ha decantado el concepto garantista de protección del principio de igualdad en lista de elegibles para proveer cargos de carrera administrativa, a través de los diferentes fallos por acciones de tutela interpuestas por servidores públicos, que luchan por sus derechos.

5. DESARROLLO DEL TRAZO JURISPRUDENCIAL

5.1. SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

5.1.1 T-422 de 1992

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Séptima de Revisión
NÚMERO SENTENCIA	T- 422 de 1992, REF. : Expediente T-298 de Junio 19 de 1992.
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El accionante narra que después de once años de vinculación al INDERENA, fue despedido a fines de 1988, cuando por motivos de seguridad personal relacionados con hechos de alteración del orden público tuvo que abandonar el lugar de trabajo.
2. Narró, el accionante que pocos meses antes había enviado al funcionario competente de dicho Instituto, su petición de inscripción en la carrera administrativa para que fuese tramitada debidamente ante el Departamento Administrativo de Servicio Civil, lo que nunca ocurrió por mala fe o al menos descuido de tal empleado.
3. El accionante, por último relató que en septiembre de 1991 concursó para el mismo cargo que había ocupado y que, a pesar de haber ocupado el primer

puesto, y ser política de la entidad escoger para el cargo al primero del concurso, no fue nombrado.

4. El Juzgado 53 de Instrucción Criminal de Bogotá, negó la solicitud por considerar que la insubsistencia había sido legal por tratarse de un empleado de libre nombramiento y remoción - así el cargo fuese de carrera -, que no existía prueba fehaciente de lo descrito por el accionante en relación con su malograda inscripción en la carrera administrativa.
5. Finalmente, manifestó el Juzgado en mención, que pese al resultado del concurso, la decisión del Instituto que no lo escogió para el cargo era legal conforme a la resolución 350 del 9 de julio de 1982 que, dispone que el nombramiento que se haga previo concurso debe recaer sobre uno de los primeros cinco elegibles y no necesariamente en el primero por su puntaje, de manera que el nominador goza de un razonable margen de discrecionalidad.
6. En segunda instancia el Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, confirmó el fallo del inferior con similares argumentos.

RATIO DECIDENDI

La circunstancia de ocupar el primer puesto en un concurso de méritos para un cargo de la administración y, sin embargo, no ser nombrado por la entidad es factor suficiente para presumir un trato diferente, discriminatorio en contra de la persona afectada por la medida. Si se demuestra que dicho trato diferente no está objetiva y razonablemente justificado, la respectiva actuación deberá ser excluida del ordenamiento por ser violatoria del principio de igualdad. Si la desigualdad aducida resulta de una distinción hecha por el legislador y cuya validez se niega, la carga de probar la razonabilidad de la diferencia incumbe a quien defiende la ley; por su parte, quien impugna una ley por considerar que desatiende diferencias

significativas, debe aportar las razones por las que debió atribuirse relevancia jurídica a tales diferencias.

DECISION

Se revocó las decisiones anteriores y decidió conceder la tutela protegiendo el derecho a la igualdad de oportunidades y del trabajo del actor y, en consecuencia, ordeno al INDERENA, que en el término de un (1) mes a partir de la notificación de la sentencia, proceda a nombrar al mencionado señor en el cargo para el cual se presentó a concurso público y ocupó el primer lugar.

CONCLUSION

Las autoridades públicas tienen el deber de nombrar en un cargo sometido a concurso a las personas que se presentan al mismo, lo aprueban y ocupan el primer puesto y así, en orden descendente pues no hacerlo denota un discriminatorio e injustificado en contra de los ciudadanos.

Cuando en el ordenamiento jurídico colombiano subsistan normas que en su aplicación vayan en contravía de los preceptos constitucionales de igualdad, en tanto se los suprime del ordenamiento jurídico las autoridades deben inaplicarlas

5.1.2 SU-458 de 1993

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Plena
NUMERO SENTENCIA	SU- 0458 de 1993 Expediente número T-13204, de 22 de Octubre de 1993
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Jorge Arango Mejía
CLASE	Sentencia de Unificación

HECHOS

1. El accionante presentó tutela en contra el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MANIZALES, pues desde abril de 1983, trabajaba en dicho Juzgado. A partir de agosto de 1989 y hasta enero de 1993, ocupó, "en provisionalidad", el cargo de "Escribiente Grado VI".
2. En concurso de la Administración de la Carrera Judicial de Caldas, celebrado en 1991 para llenar los cargos de Escribientes Grado VI de los Juzgados Segundo (2o.) y Tercero (3o.) laborales del Circuito de Manizales, el actor obtuvo el primer puesto con 82 puntos. Sin embargo, el juez designó, en período de prueba dicho cargo al hijo de un magistrado del Tribunal Superior de Caldas, quien había ocupado el antepenúltimo puesto del concurso. El nombrado se posesionó el 1o. de febrero de 1993.
3. Ante esta situación el señor actor presento tutela, la cual en primera instancia no fue concedida y en la segunda, se resolvió la impugnación contra la sentencia del Tribunal, confirmándola.

RATIO DECIDENDI

El inciso tercero del artículo 86 de la Constitución, desarrollado por el numeral 1o. del artículo 6o. del decreto 2591 de 1991, dice que la acción de tutela "procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial", salvo que "se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable".

La Corte, entonces, habrá de determinar si el reclamante contaba con otro medio de defensa judicial, o si la tutela puede operar bajo la forma de mecanismo transitorio.

En relación con lo primero, como acertadamente lo manifestó la Corte Suprema de Justicia, se piensa que los motivos de inconformidad que el actor tiene respecto del nombramiento hecho por el Juez Tercero Laboral del Circuito de Manizales y recaído en la persona del señor Alejandro Saldarriaga Botero, son cuestiones del resorte de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, de conformidad con los artículos 83, 84 y 85 del decreto 01 de 1984, disposiciones modificadas, respectivamente, por los artículos 13, 14 y 15 del decreto 2304 de 1989, textos que otorgan a dicha jurisdicción la potestad de decidir sobre los "actos administrativos", ante el ejercicio de las llamadas acciones de nulidad o nulidad y restablecimiento del derecho. Por este aspecto, es manifiesta la impropiedad de la acción de tutela para la definición del presente asunto.

DECISION

Se confirmó los fallos de primera y segunda instancia y en consecuencia se negó la tutela al actor.

CONCLUSION

Esta es una sentencia que se aparta de la jurisprudencia previamente decantada por la Corte Constitucional al señalar que la tutela no es el mecanismo idóneo para controvertir esta temática. Igualmente se señala que no siempre deberá nombrarse al primero de la lista de elegibles pues también se ciñe por el buen juicio de los nominadores y además, de todas formas la persona designada es parte de la lista de elegibles

..

5.1.3 C-040 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Plena
NUMERO SENTENCIA	C-040 de 1995 REF:. Expediente No. D – 652 nueve (9) de febrero de mil novecientos noventa y cinco (1995)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Carlos Gaviria Díaz
CLASE	Acción de inconstitucionalidad

HECHOS

1. El actor en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, solicita a la Corte que declare inexecutable los artículos 9 del Decreto Ley 1222 de 1993 y 34 parcial del decreto 256 de 1994.
2. Sin embargo en este caso, la Corte solo revisa la constitucionalidad del artículo noveno del precitado Decreto, toda vez que el Decreto 256 de 1994 hace parte de un decreto que fue expedido por el Presidente de la República en ejercicio de la facultad reglamentaria que le confiere el artículo 189-11 de la Carta, y por tanto, corresponde al Consejo de Estado conocer de él.

"Artículo 9.- Con base en los resultados del concurso el jefe del organismo elaborará la lista de elegibles, con los candidatos aprobados y en riguroso orden de mérito; dicha lista tendrá vigencia hasta de un (1) año para los empleos objeto del concurso. La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los tres primeros puestos de la lista de elegibles. Efectuado uno o más nombramientos, los puestos se suplirán con los nombres de las personas que sigan en orden descendente."

RATIO DECIDENDI

Así las cosas, el precepto demandado al establecer que con base en los resultados del concurso, el jefe del organismo debe elaborar la lista de elegibles "con los candidatos aprobados y en riguroso orden de mérito", la cual tendrá una vigencia de un (1) año para los empleos del concurso, y que "efectuado uno o más nombramientos, los puestos se suplirán con los nombres de las personas que sigan en orden descendente", no vulnera la Constitución y por el contrario se adecua a sus mandatos. No acontece lo mismo, con la parte de la disposición que prescribe: "La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los tres primeros puestos de la lista de elegibles", que el actor cuestiona por ser discriminatoria y arbitraria, ya que en últimas el nombramiento dependerá de la discrecionalidad del nominador, violando así los artículos 13 y 125 de la Constitución.

DECISION

Se declaro **EXEQUIBLE** el artículo 9o. del decreto 1222 de 1993, excepto el aparte que dice: "...La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los tres primeros puestos de la lista de elegibles.....", el cual es **INEXEQUIBLE**.

ACLARACION DE VOTO MAGISTRADO FABIO MORON DIAZ

Mientras las calidades tienen que ver con atributos objetivos predicables de todos los aspirantes, entre los cuales se destacan la formación académica, la experiencia laboral, o la inexistencia de antecedentes penales o judiciales en general, los méritos tienen una connotación más subjetiva para cuya medición hay que detenerse en consideraciones particulares de cada uno de los aspirantes.

Esta vocación por el valor del mérito, que encuentra su apoyo en la parte dogmática de la Constitución, según la cual existe un derecho a la honra, que pueda ser amparable en los efectos objetivos del mismo, que no son otros que el reconocimiento del mérito, que cada cual tiene por características sociales y particulares de su propia vida, que quiere amparar el constituyente de 1991 (art. 21 C.P.).

De manera que estos elementos subjetivos que contienen la noción de mérito podrían excluir a nuestro entender del acceso a la carrera administrativa a personas que por ejemplo no admitiesen la vigencia de la Constitución, ni respetasen ni obedeciesen a las autoridades (art. 4o. inciso 2o. de la C.P.); con lo cual se actúa en consonancia con la legalidad promovida en el orden constitucional y en la normatividad jurídica, que de otro modo se vería traicionada por una formulación que la contrariase esencialmente, como sería la de admitir que sus servidores fueran sus propios enemigos.

CONCLUSION

En desarrollo del principio de igualdad en materia de acceso a cargos de carrera administrativa la Corte Constitucional ha establecido claramente en esta sentencia que el nominador debe nombrar a las personas que se encuentren en la lista de elegibles en estricto orden descendente, pues no es le es dable atender criterios meramente subjetivos, pues tal actitud a mas de socavar derechos fundamentales raya con la arbitrariedad.

5.1.4 C-041 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala plena de la Corte Constitucional
NUMERO SENTENCIA	C-041 de 1995, Ref: Demanda N° D-796 del Febrero 09 de mil novecientos noventa y cinco (1995).
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz
CLASE	Acción de inconstitucional

HECHOS

1. El Actor demanda la inconstitucionalidad de la expresión "la conformación de lista de elegibles" del artículo 4 del Decreto 1222 de 1993, por considerarlo violatorio de los artículos 13, 40-7 y 125 de la Constitución.

El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba."

RATIO DECIDENDI

Frente al concurso, la administración, carece de libertad para adoptar una solución diferente o privilegiar otra alternativa que considere sin embargo más apropiada para el interés público. Por el contrario, se parte de la premisa de que el interés público en este caso se sirve mejor acatando el resultado del concurso. La actuación administrativa en lo que respecta a estos empleos no es política y se desarrolla, por ende, de conformidad con estrictas reglas técnicas y objetivas. Si no fuera posible concebir este tipo de normas o expedidas éstas cumplirlas, la

finalidad de conformar una administración eficiente y profesional a través del indicado mecanismo estaría desprovista de sentido, y el sistema ordinario de nombramiento que ha debido escoger el Constituyente no habría podido ser otro que el de libre nombramiento y remoción. Distinta ha sido la decisión del Constituyente y a ella debe supeditarse la ley y la actuación de los funcionarios nominadores.

DECISION

Declarar **EXEQUIBLE** la expresión "la conformación de lista de elegibles" del artículo 4° del Decreto 1222 de 1993, bajo el entendido de que conforme a la sentencia C-040 de 1995, el ganador del concurso deberá ser el nominado y que efectuado uno o más nombramientos, los puestos se suplirán de acuerdo con las personas que sigan en estricto orden descendente.

ACLARACION DE VOTO MAGISTRADO FABIO MORON DIAZ

El magistrado realiza la misma aclaración contenida en la sentencia C-040/95.

CONCLUSION

El nominador deberá ceñirse siempre a los postulados trazados por la Constitución y la ley, específicamente en el caso de la carrera administrativa respetar el merito y las calidades de las personas que se presentan y superan un concurso y por ende, debe proveerse siempre los cargos de carrera administrativa con las personas que figuran en lista de elegibles y respetando el estricto orden descendente, sin que le sean posibles justificaciones tales como las del interés público para apartarse de este deber, pues precisamente, cuando se ciñe a los resultados de un concurso desarrolla el principio de interés público.

5.1.5 T-046 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Quinta
NUMERO SENTENCIA	T-046 de 1995 ,Ref Expedienté T-50316 del diez (10) de febrero de mil novecientos noventa y cinco (1995)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. José Gregorio Hernández Galindo
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El actor aduce que en el mes de octubre de 1993, se presentó a un concurso convocado por TELECOM para proveer el cargo de Profesional II (Jefe de Sección Administrativa) en la Regional de Santa Marta y en el que ocupó el primer puesto.
2. Seguidamente, fue vinculado a la empresa el 25 de octubre de 1993, pero mediante un contrato a término fijo por treinta (30) días. Se volvió a contratar al solicitante de manera temporal, hasta el 31 de diciembre de 1993, a partir de enero de 1994, se lo volvió a vincular con otro contrato del mismo tipo, el cual se prorrogó hasta el 30 de junio. Desde entonces, se le manifestó que el contrato no podía ser de nuevo prorrogado por falta de disponibilidad presupuestal.
3. No obstante, el peticionario se enteró de que la Sección de Recursos Humanos, Regional Santa Marta, solicitó el 11 de julio de 1994 la provisión del cargo vacante, pero no para él -que había ganado el concurso- sino para otra

persona. Razón por la cual envió una carta a TELECOM solicitando que se le nombre en dicho cargo, solicitud esta a la que no obtuvo respuesta.

4. En primera instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, mediante providencia del 2 de septiembre de 1994, decidió conceder la tutela impetrada, pero solo en el sentido de proteger su derecho fundamental de petición y ordenando a la accionada que le resuelva su solicitud. En cuanto al concurso, el Tribunal consideró que no se requería para proveer el cargo, ya que Telecom es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden nacional cuyo personal está compuesto, salvo los cargos de dirección o confianza, por trabajadores oficiales y el artículo 125 de la Constitución excluye a tales servidores del régimen de carrera administrativa. Así, pues, según la conclusión del Tribunal, al estar excluido el sistema de concurso en la vinculación de trabajadores oficiales a las entidades públicas, no era imperativo para el nominador o contratante designar en forma obligatoria al actor, "puesto que quedaba al talante del empleador (nominador) contratarlo o no".

5. Resolvió sobre la impugnación la Sala Plena Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por fallo del 6 de octubre de 1994, mediante el cual se confirmó la decisión atacada

RATIO DECIDENDI

Todos los organismos y funcionarios del Estado se hallan obligados a observar y a aplicar en sus actuaciones el principio de la buena fe (Artículo 85 C.P.), que exige, entre otros aspectos, reconocer con lealtad a los administrados aquello que han alcanzado sobre la base de confiar en las directrices y pautas trazadas por la propia administración.

Para la Corte es claro que el Estado traiciona los principios constitucionales y se burla de los gobernados -haciéndose por ello responsable- cuando por actos o promesas suyas los induce a creer que la sujeción a un proceso o a unas reglas de juego definidas habrá de producir determinadas consecuencias y luego, como los malos perdedores, desconoce los resultados correspondientes.

En ese orden de ideas, si, pese a no estar obligado por la normatividad, un organismo del Estado convoca un concurso para proveer determinado cargo, no puede dejar de cumplir los términos del mismo y, en consecuencia, queda obligado por sus resultados, para no defraudar la buena fe de quienes en él tomaron parte. Debe, pues, vincular laboralmente al aspirante que, efectuado el concurso, obtuvo el primer lugar.

Fue desconocido, entonces, el principio de la buena fe y con ello se vulneraron los derechos del petente a la igualdad y al trabajo. El primero toda vez que, mereciendo un trato acorde con los resultados obtenidos en el concurso efectuado, se ignoró esa condición preferente y se lo ubicó en igual posición a la de quienes no participaron o, habiéndolo hecho, obtuvieron calificaciones inferiores. El segundo por cuanto, habiendo adquirido el derecho a laborar, se le impide hacerlo en condiciones dignas y justas (Artículo 25 C.P.).

DECISION

Se REVOCA la Sentencia proferida por la Sala Plena Laboral de la Corte Suprema de y se concede la protección solicitada, ordenando a TELECOM que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo imparta precisas instrucciones escritas a quien corresponda para que la próxima vacante que se presente en la Seccional de la empresa en Santa Marta, en el cargo de Profesional II, Economista Agrícola, en la Sección Administrativa, o su equivalente, sea llenada mediante la contratación a término indefinido del señor

accionante. Si al momento de notificarse esta sentencia tal cargo está vacante, el Presidente de Telecom vinculará al peticionario dentro de las indicadas cuarenta y ocho (48) horas, mediante contrato a término indefinido.

CONCLUSION

Si por un error o desconocimiento de la administración se convoca a concurso para proveer cargos que no son considerados por la Constitución y la ley como de carrera administrativa, tal es el caso de los trabajadores oficiales, la administración deberá en observancia del principio de la buena fe, nombrar a quien gano el concurso mediante contrato a termino indefinido, dando así también aplicación del derecho a la igualdad toda vez que, la persona, merece un trato acorde con los resultados obtenidos en el concurso efectuado, pues caso contrario, seria ignorar esa condición preferente y ubicarlo en igual posición a la de quienes no participaron o, habiéndolo hecho, obtuvieron calificaciones inferiores.

5.1.6 T-256 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Segunda
NUMERO SENTENCIAS	T-256 de 1995,Ref Expediente T-60558.del 6) días del mes de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Antonio Barrera Carbonell
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. La actora afirma que se inscribió en un concurso cuya finalidad era la selección de personal para la provisión de cargos de docentes, en el examen de conocimientos obtuvo 53 puntos y ocupó el tercer puesto. Luego, realizó la entrevista y fue calificada con 18 puntos, lo que determinó su ubicación en el puesto 19.
2. Las normas del concurso establecían los siguientes criterios de evaluación: antecedentes 20 puntos, prueba escrita 60 puntos y entrevista 20 puntos. Dice la peticionaria que no se explica la razón por la cual no apareció colocada en la lista de elegibles dentro de los primeros puestos, pues las preguntas de la entrevista eran elementales y fueron respondidas en forma acertada, razón por lo cual piensa que superó con creces dicha prueba y que su ubicación en dicha lista obedece a una manipulación de los resultados del concurso.
3. La señora accionante interpuso acción de tutela contra la Secretaría de Educación de Cartagena, Distrito Turístico y Cultural, con el fin de obtener la protección de su derecho al trabajo.

4. El Juzgado Primero Civil del Circuito de Cartagena mediante providencia del 19 de octubre de 1994 tuteló los derechos a la igualdad, al trabajo y al debido proceso.
5. El Tribunal Superior del Distrito Judicial - Sala Civil de Decisión de Cartagena, mediante sentencia del 11 de enero de 1995 resolvió revocar el fallo de primera instancia y, en su lugar, dispuso negar la tutela impetrada.

RATIO DECIDENDI

Al señalarse por la administración las bases del concurso, estas se convierten en reglas particulares obligatorias tanto para los participantes como para aquélla; es decir, que a través de dichas reglas la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada, de modo que no puede actuar en forma discrecional al realizar dicha selección.

Por consiguiente, cuando la administración se aparta o desconoce las reglas del concurso o rompe la imparcialidad con la cual debe actuar, o manipula los resultados del concurso, falta a la buena fe (art. 83 C.P.), incurre en violación de los principios que rigen la actividad administrativa (igualdad, moralidad, eficacia e imparcialidad), y por contera, puede violar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo de quienes participaron en el concurso y resultan lesionados en sus intereses por el proceder irregular de aquélla, el respeto de la administración por las reglas del concurso exige que ésta, según se deduce de dichas sentencias, proceda a designar en el cargo al ganador del concurso, si solamente hay un cargo por proveer, o si son varios empleos, a éste y a quienes le sigan en preciso orden descendente, según la lista de elegibles

Sumado a ello considera la Sala que en el presente caso la acción contenciosa administrativa de nulidad y restablecimiento del derecho no es un mecanismo idóneo y eficaz para la protección de los derechos a la igualdad, al debido proceso y al trabajo que le fueron vulnerados a la peticionaria. Lo anterior por las siguientes razones:

- La no inclusión de una persona en la lista de elegibles o la figuración de ésta en un lugar que no corresponde, según las consideraciones precedentes, puede implicar la violación de derechos fundamentales, entre otros, a la igualdad, al debido proceso y al trabajo.
- La acción contenciosa administrativa mencionada, en caso de prosperar, tendría como resultado la anulación del acto administrativo en referencia, esto es la lista de elegibles e igualmente el restablecimiento de derecho.

DECISION

Se revoca el ordinal 1° de la sentencia del H. Tribunal del Distrito Judicial de Cartagena y, en su lugar, **Confirma** la sentencia del Juzgado Primero Civil del Circuito de Cartagena que concedió la tutela impetrada por la señora accionante, con la **modificación** de que en el término de 48 horas la Secretaría de Educación de Cartagena Distrito Turístico y Cultural procederá a rehacer la lista de elegibles, colocando a la peticionaria en el lugar que corresponda de acuerdo con el puntaje realmente obtenido en el concurso, y a efectuar su nombramiento en el cargo para el cual concursó, respetando estrictamente el orden de la lista de elegibles y **CONFIRMAR** el ordinal 2° de la sentencia del Tribunal en cuanto ordena remitir copias auténticas a la fiscalía correspondiente con el fin de que se investigue la conducta de la Secretaria de Educación Distrital.

CONCLUSION

Se reitera la obligación legal que tienen las entidades públicas de respetar las pautas y reglas establecidas en los concursos por ellas organizadas, no es factible manipular de alguna forma los resultados obtenidos en una prueba de concurso.

5.1.7 T-286 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional,
NUMERO SENTENCIA	T-286 de 1995,REF: PROCESO T-61923 del cuatro (4) días del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco (1995).
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Jorge Arango Mejía
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El actor afirma que participo en la convocatoria de un concurso para proveer algunos cargos para profesores de tiempo completo en las facultades de ingeniería y de ciencias y educación.
2. El 2 de marzo de 1993, el actor remitió su documentación para participar en el concurso. Se inscribieron 16 candidatos y el jurado determinó convocar a 7 de ellos a presentar la conferencia pública, conferencia que constituye uno de los requisitos del concurso. El actor fue uno de los 7 seleccionados, porque su puntaje, en la etapa de preselección, fue el segundo.
3. El demandante señaló que se omitieron los términos de presentación y publicación de resultados, no obstante él haber cumplido en debida forma lo relativo a requisitos y exposición de la conferencia. Considera que quien era presidente del jurado, ocultó información sobre los resultados de este último requisito.

4. El actor presentó, ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, acción de tutela, el 22 de noviembre de 1994, contra la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
5. El Tribunal Administrativo de Cundinamarca, en sentencia de 2 de diciembre de 1994, **negó** la tutela solicitada.
6. En sentencia de 20 de enero de 1995, el Consejo de Estado **confirmó** la decisión del Tribunal.

RATIO DECIDENDI

Para lograr los fines del concurso, los participantes y otras personas que eventualmente puedan tener un interés en sus resultados, tienen derecho a ejercer control sobre la forma como se ha desarrollado. Pero, este control sólo podrá ser ejercido en la medida en que la administración dé a la publicidad los resultados del mismo, y que dichos resultados puedan ser analizados y, por consiguiente, controvertidos.

Además, por regla general no pueden existir resultados ocultos. Y cuando esta situación se presenta, estamos en presencia de una forma de violación al debido proceso.

Por consiguiente, se puede afirmar que la Universidad violó el mencionado derecho fundamental al actor, al no darle a conocer los resultados del concurso.

DECISION

Se Revocó la sentencia del Consejo de Estado. En consecuencia, **se concedió** la tutela demandada por el señor actor, en cuanto a la violación de sus derechos al

debido proceso y de petición y se **ordenó** a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en lo relacionado al concurso para nombrar a un profesor de tiempo completo en el área de catastro, que si en el término de cuarenta y ocho (48) horas, después de notificada la presente providencia, la Universidad encuentra, dentro de sus archivos, los puntajes definitivos, es decir, los resultados obtenidos después de la conferencia de que trata el reglamento del concurso, dichos resultados sean notificados, en debida forma, a los participantes, y, en consecuencia, se efectúe el nombramiento de acuerdo con los mismos. En caso contrario, es decir, si no existen tales resultados finales, la Universidad deberá iniciar, dentro del mismo plazo, el procedimiento respectivo, llamando nuevamente a los oponentes a dictar la conferencia respectiva, con el fin de que la Universidad disponga de todos los elementos para la calificación de los candidatos, y pueda efectuar el nombramiento de conformidad con dichos resultados. El resultado respectivo será notificado a los participantes.

CONCLUSION

Se establece que si en una entidad se realiza un concurso de meritos para proveer un cargo de carrera administrativa, la misma esta obligada a respetar todas y cada una de las reglas previamente establecidas, así mismo, si se establece alguna otra prueba diferente al examen escrito por todos presentado, como en el caso, una conferencia, los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes deben ser públicos y notificados a los interesados para garantizar su derecho de contradicción.

5.1.8 T-298 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional
NUMERO SENTENCIA	T-298 de 1995 REF: Expediente No. 66.655 del once (11) de julio de mil novecientos noventa y cinco (1995).
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Alejandro Martínez Caballero
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El actor aduce que se presentó a un curso-concurso para el cargo de profesional nivel 115 en el cual obtuvo el quinto lugar entre nueve aspirantes.
2. Sin embargo según el accionante la empresa manifiesta que no existen vacantes para el cargo al cual concurso. El actor estima violado su derecho al trabajo y su derecho a la igualdad "por cuanto los compañeros de concurso fueron ubicados oportunamente por la empresa en sus respectivos cargos y solamente a él no se me ha querido vincular, lo cual considera un acto discriminatorio.
3. El Juzgado Once Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, mediante sentencia de marzo 16 de 1995 resolvió "no acceder a tutelar los derechos invocados por el accionante"

RATIO DECIDENDI

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en precisar que los concursos, cuya finalidad sea el acceso a la función pública, deben sujetarse

estrictamente a los procedimientos y condiciones fijados de antemano y que las reglas que los rigen son obligatorias, no sólo para los participantes sino también para la administración que, al observarlas, se ciñe a los postulados de la buena fe (C.P.art.83), cumple los principios que según el artículo 209 superior guían el desempeño de la actividad administrativa y respeta el debido proceso (C.P.art.29), así como los derechos a la igualdad (C.P.art.13) y al trabajo (C.P.art.25) de los concursantes. Una actitud contraria defrauda las justas expectativas de los particulares y menoscaba la confianza que el proceder de la administración está llamado a generar.

Sostuvo la Corte que, el aspirante merece un trato acorde con los resultados obtenidos en el concurso efectuado y si se ignora esa condición preferente, ubicándolo en la posición de quienes no participaron o de quienes habiéndolo hecho obtuvieron calificaciones inferiores, se contradice el artículo 13 constitucional y, al segundo, porque negar un nombramiento al que válidamente se tiene derecho impide laborar en condiciones dignas y justas (Cfr. Sentencia T-046 de 1995).

DECISION

Se Revoca la sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá y Concede, la tutela impetrada y, en consecuencia, se ordena al Gerente de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Santa Fe de Bogotá, que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del fallo, proceda a disponer el nombramiento del actor en el cargo para el cual concursó, siempre que el número de los cargos que hasta entonces se hayan provisto equivalga o supere el correspondiente al quinto lugar que ocupó el accionante en el referido concurso, y si hubieren sido designados menos de cinco, mantener al solicitante en la lista de elegibles para el cargo al cual concursó.

CONCLUSION

Cuando una persona se encuentra en la lista de elegibles, la administración debe respetar el puesto que éste ocupó a la hora de proveer cargos, pues no le es dable nombrar a personas que ocuparon un puntaje inferior, ya que tal situación vulnera de por sí su derecho a la igualdad y a la buena fe.

5.1.9 T-326 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional
NUMERO SENTENCIA	T-326 de 1995, REF: Expediente No. 66.863 de julio veintiséis (26) de mil novecientos noventa y cinco (1995).
MAGISTRADO PONENTE	Dra. Yolanda Julieta Sanabria Artunduaga
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. La actora se inscribió en un concurso abierto por Ingeominas "para el cargo Planta Global -Administración de Recursos- Profesional Universitario, código 3020- grado 08".
2. Asevera la accionante que tuvo acceso a los resultados del concurso y que constató haber obtenido el primer puesto en el concurso.
3. En el mes de diciembre del año anterior, según la actora, los resultados no habían sido publicados; a mediados de enero del presente año fue citada a una nueva entrevista que, en su criterio "no puede variar el resultado obtenido en el concurso, ya que el artículo 5 del decreto 1222 de 1993 afirma que no se pueden modificar las bases del concurso una vez iniciada la inscripción de aspirantes.
4. La peticionaria estima que el nombramiento se hizo incumpliendo la normatividad vigente que exige la elaboración de una lista de elegibles que debe ser publicada en las carteleras de la entidad.

5. El Juzgado Trece Penal del Circuito de Santa Fe de Bogotá, mediante sentencia de 15 de marzo de 1995, resolvió "NO TUTELAR los derechos de la accionante.

RATIO DECIDENDI

Actualmente la discrecionalidad que algunas normas autorizaban está proscrita, debiendo procederse a la designación al concursante que ocupó el primer lugar. Empero, si en gracia de discusión se admitiera que al nominador le asiste la aludida discrecionalidad es indispensable recordar que el hecho de descartar a quien ocupó el primer puesto en un concurso de méritos, envuelve un trato diferente que exige justificación objetiva y razonable, no siendo suficiente la simple invocación de las normas que conferían ese margen de discrecionalidad.

Por otro lado El derecho a la igualdad reviste en la presente causa una singular connotación referida al sexo que, según lo afirma la peticionaria, constituyó un motivo decisivo para que no se produjera, a su favor, el nombramiento esperado. La Carta Política incluyó al sexo como uno de los criterios que no pueden ser tomados en cuenta para generar un trato diverso sin fundamento válido, así pues, con base en la sola consideración del sexo de una persona no resulta jurídicamente posible coartarle o excluirla del ejercicio de un derecho o negarle el acceso a un beneficio determinado y siempre que esto ocurra, sin el debido respaldo constitucional, se incurre en un acto discriminatorio que, en tanto arbitrario e injustificado, vulnera el derecho contemplado en el artículo 13 superior.

En todo caso, el derecho a la igualdad excluye requisitos o condiciones ajenos a la calidad y al mérito de los participantes en un concurso cuando se trate de proveer la vacante para la que se concursó. Así las cosas, el nominador está obligado a designar al primero en la lista de elegibles y, al proceder de manera diferente,

conculca, además, el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos y el derecho al trabajo del aspirante mejor calificado, sustituyendo el mérito debidamente comprobado, por su propia apreciación discrecional que es posterior y extraña al concurso

DECISION

Se REVOCA la sentencia proferida por el Juzgado Trece Penal del Circuito de Santa Fe de Bogotá y se **CONCEDE** la tutela impetrada y, en consecuencia, se ordena al Director del Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química, INGEOMINAS, que, en el término de un mes, contado a partir de la notificación de la sentencia, proceda a efectuar el nombramiento de la accionante en el cargo para el cual se presentó a concurso público habiendo ocupado el primer lugar.

CONCLUSION

Se reitera la obligación intrínseca que tiene para la entidad que convoca a un concurso publico, el respetar todas y cada una de las pautas en el establecida y la prohibición de establecer una vez iniciado el concurso nuevas reglas. Asi mismo en esta sentencia se hace especial énfasis en la no discriminación que debe hacerse a la hora de nombrar a las personas por razones de su sexo.

5.1.10 T-372 de 1995

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Séptima de Revisión
NUMERO SENTENCIA	T-372 de 1995 Ref: expediente T-69815, del veinticuatro (24) de agosto de mil novecientos noventa y cinco (1995)
MAGISTRADO PONENTE	Alejandro Martínez Caballero
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El actor participó en el concurso abierto que el Fondo de Previsión de Bolívar implementó para proveer el cargo de ALMACENISTA 5030 grado 11 perteneciente a la división administrativa de tal entidad.
2. El actor ocupó el primer lugar como elegible. Sin embargo, se procedió a nombrar en dicho cargo a la persona que ocupó el segundo puesto en dicho cargo, por figurar dentro de los tres primeros puestos de la lista de legibles.
3. El actor interpuso tutela contra el Fondo de Previsión Social de Bolívar para que atendándose a los resultados del Concurso de méritos escoja el primer puesto de elegibilidad para el cargo.
4. El A-quo resolvió conceder la tutela solicitada por el ciudadano. Sin embargo, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena revocó la decisión del a-quo y denegó la tutela impetrada.

RATIO DECIDENDI

Esta Sala de Revisión tuvo ocasión de recordar que "la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en precisar que los concursos, cuya finalidad sea el acceso a la función pública, deben sujetarse estrictamente a los procedimientos y condiciones fijados de antemano y que las reglas que los rigen son obligatorias, no sólo para los participantes sino también para la administración que, al observarlas, se ciñe a los postulados de la buena fe (C.P. art. 83), cumple los principios que según el artículo 209 superior guían el desempeño de la actividad administrativa y respeta el debido proceso (C.P. art. 29), así como los derechos a la igualdad (C.P. art. 13) y al trabajo (C.P. art. 25) de los concursantes. Una actitud contraria defrauda las justas expectativas de los particulares y menoscaba la confianza que el proceder de la administración está llamado a generar" (Sentencia N° T-298 de 1995, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

DECISION

Se REVOCA la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala Laboral, de Cartagena. Y **CONCEDE**, la tutela impetrada y, en consecuencia, se ordena al Director del Fondo de Previsión Social de Bolívar, que, en el término de un mes, contado a partir de la notificación de la sentencia, proceda a efectuar el nombramiento del actor en el cargo para el cual se presentó a concurso público.

CONCLUSION

Esta sentencia recalca que una vez efectuado el concurso de méritos y establecida la lista de elegibles, es deber de la entidad que convocó al concurso

nombrar a la persona que ocupo el primer puesto y asi sucesivamente en estricto orden descendente y no es dable, que el nombramiento se permee de criterios subjetivos y arbitrarios del nominador.

5.1.11 SU-133 de 1998

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Plena
NUMERO SENTENCIAS	SU- 133 de 1998, T-1250, 02 de Abril de 1998
MAGISTRADO PONENTE	Dr. José Gregorio Hernández Galindo
CLASE	Sentencia de Unificación

HECHOS

1. El peticionario, instauró acción de tutela contra el Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil (Santander), por violación de los derechos a la igualdad y al trabajo.
2. El peticionario se inscribió al concurso que organizó el Consejo Superior de la Judicatura para acceder al cargo de Juez Civil Municipal. Allí encabezó la lista de elegibles para el cargo de Juez Primero Civil Municipal de Barbosa. No obstante este primer lugar, mediante el Acuerdo 002 de 1997 el Tribunal Superior de San Gil nombró como Juez Primero Civil Municipal de Barbosa a otra persona que ocupó el sexto lugar en la lista de elegibles.
3. Al no haberlo nombrado, a pesar de encabezar la lista de elegibles -alegó el peticionario- el Tribunal de San Gil le violó sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo. Solicitó que se ordenara a dicha Corporación la suspensión de la aplicación del Acuerdo 002 de 1997 y se dispusiera su nombramiento como Juez Primero Civil Municipal de Barbosa.

4. El Tribunal Administrativo de Santander, resolvió denegar, por improcedente, la tutela impetrada. En cuanto a la vulneración del derecho a la igualdad, consideró el Tribunal que ninguna de las disposiciones de la Ley 270 de 1996 exige ni ordena que de una lista de elegibles elaborada por un Consejo Seccional de la Judicatura y enviada a un Tribunal de Distrito, deba procederse a designar exactamente al que se encuentre en primer lugar.

RATIO DECIDENDI

El derecho consagrado en el artículo 13 de la Constitución es desconocido de manera abierta, muy específicamente en cuanto atañe a la igualdad de oportunidades, toda vez que se otorga trato preferente y probadamente injustificado a quien se elige, y trato peyorativo a quien es rechazado.

Como lo ha sostenido la doctrina constitucional, las personas que se encuentran en una misma situación deben ser tratadas de idéntica manera, al paso que las hipótesis diversas han de ser objeto de medidas y decisiones diferentes, acordes con los motivos que objetivamente correspondan a la diferencia. Con mayor razón, si en el caso específico una de ellas se encuentra en condiciones que la hacen merecedora, justificadamente y según la Constitución, de un trato adecuado a esa diferencia, resulta quebrantado su derecho a la igualdad si en la práctica no solamente se le niega tal trato sino que, pasando por encima del criterio jurídico que ordena preferirlo, se otorga el puesto que le correspondería a quien ha demostrado un nivel inferior en lo relativo a las calidades, aptitud y preparación que se comparan.

Es evidente que la igualdad de oportunidades exige que en materia de carrera, el ente nominador respete las condiciones en las cuales se llamó a concurso.

Así las cosas, esta Corporación ha considerado que la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y debido proceso, de la cual son víctimas las personas acreedoras a un nombramiento en un cargo de carrera cuando no son designadas pese al hecho de haber obtenido el primer lugar en el correspondiente concurso, no encuentran solución efectiva ni oportuna en un proceso ordinario que supone unos trámites más dispendiosos y demorados que los de la acción de tutela y por lo mismo dilatan y mantienen en el tiempo la violación de un derecho fundamental que requiere protección inmediata.

DECISION

Revoco el fallo proferido por el Tribunal Administrativo de Santander y, en consecuencia, concedió la tutela solicitada, por violación de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y al debido proceso, y el de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos.

Se ordenó al Tribunal de San Gil (Santander) que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la providencia, proceda a designar en propiedad al actor en el cargo de Juez Civil Municipal de Barbosa, y tenga el nombre de la otra persona designada para futuros nombramientos, según el puesto que le corresponda en la lista de elegibles.

CONCLUSION

En esta sentencia se hace hincapié en la esencia del derecho fundamental de igualdad, y se señala que no puede el nominador apartarse de la jurisprudencia ampliamente decantada por la Corte, para el caso de las personas que se encuentran en lista de elegibles, pues el no nombrar a la persona que se encuentra en el primer lugar de la lista de elegibles implica vulneración del principio de igualdad, específicamente de trato.

5.1.12 SU-086 de 1999

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Plena de la Corte
NUMERO SENTENCIAS	SU-086 de 1999 Ref. Expediente T-173401 del diecisiete (17) de febrero de mil novecientos noventa y nueve (1999)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. José Gregorio Hernández Galindo
CLASE	Sentencia de Unificación

HECHOS

Se revisan los fallos proferidos por distintos jueces de la República al resolver sobre demandas acumuladas de tutela en los procesos de la referencia; T-173401, T-176185 T-177227, T-175208, T-183165, T-186366, T-176167, T-175307, T-183173, T-149308, T-176368 y T-179877.

RATIO DECIDENDI

Conviene citar la Sentencia T-03 del 11 de mayo de 1992, en la que expresó la Sala Tercera de Revisión de la Corte:

"El sistema de carrera tiene como finalidad esencial, garantizar la estabilidad de los empleados en los cargos públicos del Estado y el acceso de los ciudadanos a la administración pública de acuerdo a los méritos y capacidades de los aspirantes para el efectivo cumplimiento de la función pública en beneficio de la colectividad en general. Así mismo, constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso

o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Es decir ,la provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa.”

En otros términos, el aspirante que tiene a su favor el mejor resultado en el concurso sólo puede perder su derecho al nombramiento -caso en el cual debe ser nombrado el segundo de los participantes, en estricto orden de resultados- sobre la base **sine qua non** de que la Corporación nominadora esté en condiciones de descalificarlo, por mayoría de votos, por causas **objetivas**, poderosas, con las cuales se motive la providencia que lo excluye. La regla general es el nombramiento. La excepción, el descarte fundamentado y expreso.

No obstante los antecedentes penales y disciplinarios constituyen, por su parte, factores de primer orden en la consideración que han de tener en cuenta los nominadores, motivo por el cual en ellos puede fundarse válidamente la descalificación de un aspirante, aunque haya obtenido una alta nota en conocimientos y experiencia dentro del concurso.

DECISION

En términos generales se revocan las decisiones proferidas por juzgados y tribunales en los que se negó los derechos invocados por los actores y en su lugar se **CONCEDE** la protección judicial a los afectados, por cuanto las corporaciones nominadoras, al desconocer los resultados del concurso efectuado, violaron sus

derechos al trabajo, al debido proceso, al ejercicio de funciones y cargos públicos y a la igualdad, así como el principio constitucional de la buena fe.

**SALVAMENTO DE VOTO DE LOS MAGISTRADOS ALFREDO BELTRÁN
SIERRA Y FABIO MORON DIAZ**

Si bien es verdad que conforme a lo preceptuado por el artículo 125 de la Constitución Nacional, "los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera" y que, precisamente para garantizar la efectividad de ese principio en la misma norma constitucional se establece que el nombramiento de funcionarios que no haya sido expresamente determinado por la Constitución o por la ley bajo un sistema diferente, habrá de hacerse "por concurso público", no es menos cierto que, cuando se trata de los funcionarios y empleados judiciales, ha de darse aplicación a las reglas específicas que sobre el particular establecen la Constitución Política y la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.

En ese orden de ideas, se observa por los suscritos magistrados que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 256 de la Carta Política, le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura o a las Consejos Seccionales la administración de la carrera judicial, conforme a la ley, "elaborar las listas de candidatos para la designación de funcionarios judiciales y enviarlas a la entidad que deba hacerla", atribución que no puede ser ejercida en forma arbitraria, sino en atención al buen servicio, que es la finalidad última que se persigue con el establecimiento de la carrera judicial.

Por otra parte, resulta inadmisibles la suposición de que la función nominadora atribuida por la normatividad vigente a la Corte Suprema de Justicia y al Consejo de Estado para la elección de Magistrados de Tribunales Superiores de Distrito Judicial y de los Tribunales Administrativos, en su orden, al igual que la función de

elegir Jueces de las distintas categorías por los Tribunales, será ejercida de manera contraria a la ley para el favorecimiento individual y sin razón que lo justifique de alguno de los candidatos en detrimento de otro u otros con mayores merecimientos. No. De donde necesariamente hay que partir, es del supuesto contrario, a saber, que las corporaciones judiciales a quienes se confía por la ley la designación de funcionarios de ese orden, tienen como límite necesario el acertar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, lo que implica que los nombramientos respectivos se hagan dentro de un margen indispensable de discrecionalidad para el elector, que no podrá, en ningún caso, abusar de ella para entronizar la arbitrariedad o el capricho como criterios rectores, que, de presentarse, podrían ser objeto de discusión ante la jurisdicción contencioso administrativa.

CONCLUSIONES

Al momento de decidirse no nombrar a una persona que se encuentra en lista de elegibles en una posición mejor a la del resto de concursantes, el nominador solo puede hacer uso de criterios objetivos tales como la existencia antecedentes penales y disciplinarios que pongan en riesgo el ejercicio de la función pública que le fuera endilgada.

5.1.13 T-158 de 1999

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Novena de Revisión
NUMERO SENTENCIA	T-158 de 1999 Ref: Expediente T-162957.del dieciséis (16) de marzo de mil novecientos noventa y nueve (1999)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Vladimiro Naranjo Mesa
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. La actora, licenciada en educación, afirma que se presentó al concurso de méritos convocado por la Secretaría de Educación de Santafé de Bogotá D.C. mediante el Decreto 638 de 1997, el cual se llevó a cabo con el fin de proveer veintidós vacantes de directivos docentes rectores, para asumir doble jornada en las localidades de San Cristóbal, Usme, Bosa y otras existentes en la capital.
2. El puntaje asignado a la hoja de vida dependía de estos factores: cinco puntos por haber completado cinco años de experiencia en la actividad docente; otros cinco por haber nacido en Santafé de Bogotá D.C. y diez más por haber desempeñado dicha función en zona rural.
3. La demandante solamente cumplió con el primer factor descrito, en razón de lo cual su hoja de vida fue calificada con cinco puntos de los veinte posibles. Considera que los dos últimos factores de calificación son discriminatorios porque hacen una diferenciación inconstitucional, en tanto que no es objetiva y razonable, pues permiten que entren en juego para el objeto del concurso,

criterios diferentes de la preparación académica y de la experiencia docente que, a su juicio, son los únicos que deben tenerse en cuenta para la designación en estos cargos públicos, cuando son sometidos a concurso.

4. El Juzgado 25 Penal del Circuito de Santafé de Bogotá D.C. denegó el amparo solicitado, por considerar que no hubo trato discriminatorio hacia la demandante, en vista de que la calificación de su hoja de vida se hizo de acuerdo con lo establecido en la Resolución 20794 de 1989, reglamentaria del decreto 1706 de 1986, expedida por el Ministerio de Educación Nacional para efectos de nombramientos y ascensos dentro de la carrera docente.
5. Por sentencia del 26 de marzo de 1998, la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá confirmó el fallo de primera instancia.

RATIO DECIDENDI

(...) indudablemente lo que se hará en el concurso es demostrar la trayectoria que se ha tenido en determinada labor y esto sí tiene que ver y se ajusta a la finalidad buscada por los concursos para proveer empleos públicos, pues tampoco cabe duda de que la experiencia es un mérito que contribuye a mejorar a la persona en el desempeño de una labor. No hay discriminación, entonces, cuando se incrementa el puntaje obtenido por un aspirante en razón de tener una experiencia de cinco años, por ejemplo, frente a quien no la tiene y por ello no recibe incremento alguno, ya que no hay discriminación en el trato diferente razonable y objetivamente justificado.

Téngase en cuenta que la calificación dada al mérito de los aspirantes en este ítem es muy reducida, pues su origen se califica con el mismo valor que se califica la experiencia en la labor educativa y, por si fuera poco, se califica con el doble de lo que se valora el mérito profesional, la circunstancia de haberse desempeñado

en zona rural. Entonces, aquí no solamente se han introducido factores extraños al mérito de los participantes, sino que un factor muy importante en la calificación del mérito como es la experiencia docente, se valora con un ínfimo 5% del total del puntaje a obtener, incluso por debajo de otro que nada tiene que ver con el mérito, como es el haber prestado los servicios en zona rural (10%).

En principio, podría afirmarse que no es Contrario a la Constitución el que se premie a quien ha desempeñado con dificultad un servicio público, como es el caso de los educadores que deben desplazarse a zonas rurales relativamente apartadas de los centros urbanos. No obstante, esta situación no puede ser considerada como un parámetro de calificación en el contexto de un concurso para la provisión de cargos públicos, ya que no es mérito cuya adquisición dependa de la voluntad o esfuerzo de los concursantes.

En el caso objeto de revisión, la demandante obtuvo una calificación de cinco puntos en la evaluación de su hoja de vida porque no se desempeñó como docente en zona rural y porque no nació en Santafé de Bogotá D.C. Si su hoja de vida se hubiera calificado sin tener en cuenta dichos factores, inconstitucionales según lo dicho en precedencia, hubiera obtenido un lugar superior al 73 que ocupa en la lista de elegibles.

Si la evaluación de la hoja de vida en el concurso de marras fue inconstitucional porque introdujo dos criterios de diferenciación extraños al mérito, para resolver el caso concreto es necesario soslayarlos con el fin de determinar qué puesto hubiera ocupado la demandante, en consideración a que algunos de quienes ocuparon escaños superiores al suyo en la lista de elegibles, también hubieran podido ascender de no haber sido por la circunstancia anotada en precedencia. Para ello, se determinará la calificación total obtenida por todos los aspirantes hasta el puesto 73 de la lista de elegibles, inclusive, pero teniendo como calificación de la hoja de vida para todos ellos, tan solo el 5% por experiencia

docente igual o superior a cinco años y no el 10% por haberse desempeñado en zona rural, ni el otro 5% por haber nacido en Santafé de Bogotá D.C.

DECISION

Se confirma la sentencia expedida por el Tribunal Superior de Santafé de Bogotá D.C., Sala Penal, el 26 de marzo de 1998, pero por las razones expuestas en el parte motiva de la presente providencia.

CONCLUSION

No es dable a la administración como en el presente caso, establecer criterios diferentes al merito a la hora de realizar la evaluación de las hojas de vida de las personas que se presentan a un concurso de méritos, tales como el lugar de origen o el lugar donde desempeñaron sus funciones.

5.1.14 T-425 de 2001

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Novena
NUMERO SENTENCIA	T-425 de 2001 Ref: expediente T-332 937 del veintiséis (26) de abril de dos mil uno (2001)
MAGISTRADO PONENTE	Dra. Clara Inés Vargas Hernández.
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. La actora afirma que se presentó a la convocatoria N° 653, realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para proveer un cargo de asesor, Código 1020, grado 08. En Resolución N° 01136, de 28 de mayo de 1999, como resultado del concurso, se conformó una lista de elegibles, en la cual la accionante ocupó el tercer lugar.
2. Decreto N° 2567 de 1999 modificó la planta de personal del Ministerio, creando más de 10 cargos de Asesor, Código 1020, grados 08 y 07, los cuales fueron provistos sin tener en cuenta la aludida lista de elegibles.
3. El Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Tercera, en fallo de 18 de mayo 2000 denegó la protección a los derechos fundamentales invocados por la accionante.

RATIO DECIDENDI

La jurisprudencia de esta Corporación ha estimado que sólo razones objetivas, sólidas y explícitas permiten al nominador la no designación de quien demostró la mejor idoneidad para desempeñar un cargo durante el agotamiento de las diferentes etapas de un concurso.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha estimado que cuando el ente nominador designa para desempeñar un cargo de carrera, objeto de concurso, a una persona que ocupó un puesto inferior, no ateniéndose al estricto orden descendente dentro de la lista de elegibles, desplazando a quien antecede por haber obtenido mejor puntaje, lesiona varios derechos fundamentales de las personas que participaron y obtuvieron los mejores resultados del concurso.

Si bien es cierto que en desarrollo de los principios que rigen la función pública, cuales son la igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, y publicidad, consagrados en el artículo 209 de la Carta Política, ha estimado que cuando se presentan vacantes, si la administración decide proveerlas, durante la vigencia de una lista de elegibles, debe hacerlo con las personas que integran tal lista, obviamente, conservando el orden de conformación e integración de la misma.

No obstante en el presente caso en cuanto hace a los cargos de Asesor, Código 1020, Grado 08, se tiene que uno de ellos está siendo ocupado por la persona que obtuvo el segundo puntaje, en razón de la renuncia de aquélla que consiguió el primero, en el concurso en el cual participo la demandante, de modo que no puede hablarse de irregularidad alguna.

DECISION

Se confirma el fallo de instancia dictado por el Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, Sección Tercera, en cuanto denegó la solicitud de tutela de la accionante contra el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

CONCLUSION

Cuando se presentan vacantes, si la administración decide proveerlas, durante la vigencia de una lista de elegibles, debe hacerlo con las personas que integran tal lista, obviamente, conservando el orden de conformación e integración de la misma

5.1.15 T-0451 de 2001

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Tercera
NUMERO SENTENCIA	T-0451 de 2001, Ref.: expediente T-403717 del cuatro de mayo de 2001
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Manuel José Cepeda Espinosa
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. Aduce el actor que El veintiséis (26) de julio de 2000, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura - Cundinamarca envió al Juez 36 Civil del Circuito de Bogotá la lista de candidatos seleccionados para la provisión de los dos cargos de Oficial Mayor o Sustanciador de Juzgado de Circuito o equivalente, que se requerían en referido despacho.
2. El accionante obtuvo el segundo lugar en la calificación. Los candidatos fueron sometidos a una prueba.
3. El Juez 36 decidió elegir de entre la lista al candidato que obtuvo la mejor calificación y al que obtuvo la tercera bajo el argumento según el cual eran estos candidatos los que habían presentado mayores conocimientos.
4. El actor interpuso acción de tutela ante la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

5. En Sentencia proferida el veintiséis (26) de septiembre de 2000, la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá decidió conceder la tutela.
6. En Sentencia proferida el siete (7) de noviembre de 2000, La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia revocó el fallo impugnado y negó el amparo solicitado por el accionante, por considerarlo improcedente aún como mecanismo transitorio.

RATIO DECIDENDI

La Constitución de 1991 exaltó el mérito como criterio predominante, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes hayan de ocupar los cargos al servicio del Estado. Entendido como factor determinante de la designación y de la promoción de los servidores públicos, con las excepciones que la Constitución contempla (art. 125 C.P.), tal criterio no podría tomarse como exclusivamente reservado para la provisión de empleos en la Rama Administrativa del Poder Público, sino que, por el contrario, es, para todos los órganos y entidades del Estado, regla general obligatoria cuya inobservancia implica vulneración de las normas constitucionales y violación de derechos fundamentales.

Para esta Corporación es claro, que un verdadero concurso de méritos es aquél en el que se evalúan todos y cada uno de los factores que deben reunir los candidatos a ocupar un cargo en la administración pública, dentro de una sana competencia para lograr una selección justa, equitativa, imparcial y adecuada a las necesidades del servicio público. En consecuencia, la administración habrá de señalar un valor determinado a cada uno de esos ítems, (condiciones profesionales, morales y personales) y, por consiguiente, el aspirante que obtenga el máximo puntaje es quien tiene derecho a ser nombrado en el cargo para el que concursó.¹²

¹² Fuente.

DECISION

REVOCAR la Sentencia proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia y en su lugar, conceder la tutela para la protección transitoria de los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al debido proceso y a acceder a cargos y funciones públicas del accionante .

CONCLUSION

Una vez más se reitera el mérito como fundamento o base principal de la carrera administrativa que debe ser diseñada y aplicada técnica y jurídicamente, en la que se contemplen los criterios con arreglo a los cuales sea precisamente el rendimiento en el desempeño del cargo de cada trabajador (el cual garantiza eficiencia y eficacia del conjunto) el que determine el ingreso, la estabilidad en el empleo, el ascenso y el retiro del servicio. En cuanto a la lista de elegibles se enfatiza en que el nominador tiene la obligación de respetar el orden descendente de los puntajes obtenidos por las personas que se presentaron al concurso.

5.1.16 C-266 de 2002

INSTITUCION	Corte Constitucional.
SALA	La Sala Plena de la Corte Constitucional.
NUMERO SENTENCIA	C-266 de 2002, Ref. expediente D-3726 del dieciséis (16) de abril de dos mil dos (2002).
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.
CLASE	Sentencia de Constitucionalidad.

HECHOS

1. La ciudadana Marcela Patricia Jiménez Arango demandó el numeral 2º del artículo 192 del Decreto 262 de 2000 por considerarla violatoria de los artículos 13, 125 y además del preámbulo de la Constitución.

"ARTÍCULO 192. Concursos. Los concursos son:

2) De ascenso: para ascender en cargos de carrera de la Procuraduría General. En ellos sólo podrán participar quienes se encuentren inscritos en la carrera de la entidad.

RATIO DECIDENDI

"La carrera, como el legislador la ha definido y la ha entendido la jurisprudencia, es un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades

estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso al servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes. (subrayas fuera del texto).

No obstante En concepto de la Corte, aunque el mecanismo del concurso cerrado resultase adecuado para alcanzar los fines de estimular a los inscritos en la carrera de la Procuraduría y reconocerles su cumplimiento, eficiencia y experiencia en el desempeño de cargos en la entidad, lo cierto es que el concurso cerrado de ascenso - y la exclusión de terceros igual o más calificados que éste lleva implícita - es innecesario, ya que existen otros medios menos lesivos de los derechos fundamentales de terceros - quienes también podrían, por sus calidades, optar para ocupar el cargo de carrera mediante el concurso público - y más adecuados para asegurar no sólo los fines de la norma sino también otros igualmente importantes como son la buena calidad de la función pública y la igualdad en el acceso y el ejercicio de la función pública. En efecto, nada impide que en el diseño del concurso se diseñen y adopten otros medios como, por ejemplo, el otorgamiento de puntos a los inscritos en la carrera y el ascenso del escalafonado y no del externo en caso de empate, con miras a estimular a los servidores de carrera y valorar su desempeño y su experiencia en la entidad, siempre que dichos medios no establezcan ventajas que en la práctica equivalgan a una barrera de entrada para los ciudadanos ajenos a la entidad ni represente un privilegio contrario al sistema de mérito en la provisión de cargos que protege la igualdad de oportunidades.

En consecuencia, el legislador vulneró los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y al acceso al desempeño de funciones o cargos públicos, así como el principio de imparcialidad en que se basa la función administrativa cuando escogió el concurso cerrado de ascenso como medio de reconocimiento de las calidades y los méritos a los inscritos en la carrera de la entidad.

DECISION

Declarar **EXEQUIBLE**, en relación con los cargos de la presente demanda, el numeral 2º del artículo 192 del Decreto 262 de 2000, salvo la palabra "sólo" que se declara **INEXEQUIBLE**

CONCLUSION

En esta sentencia se hace hincapié en la prohibición de la realización de concursos cerrados para ascenso, pues dentro de ellos solo participan personas pertenecientes a la entidad, violándose así el principio de igualdad de oportunidades a que tiene derecho todo ciudadano colombiano por el solo hecho de serlo y que, obviamente, cumpla con el lleno de los requisitos exigidos para ocupar determinado cargo.

5.1.17 SU- 613 de 2002

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Plena
NUMERO SENTENCIA	SU- 613 de 2002 , Ref: expediente T489761 del seis (6) de agosto de dos mil dos (2002)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Eduardo Montealegre Lynett
CLASE	Sentencia de Unificación

HECHOS

1. El actor interpuso acción de tutela contra la Corte Suprema de Justicia, porque considera que ésta le ha vulnerado los derechos al trabajo y a la igualdad de trato.
2. El demandante Afirma que la Corporación accionada no lo designó como Magistrado de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, *"no obstante encabezar la lista correspondiente por haber obtenido el puntaje más alto, no sólo para dicha plaza sino en todo el país"*.
3. El actor solicita la anulación del nombramiento de la persona designada como Magistrado de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, y en su lugar pide ordenar su designación en ese cargo.
4. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia, solicita al Consejo Seccional que deniegue la acción de tutela. Aduce que en el caso particular existen otros mecanismos de defensa judicial como la jurisdicción Contencioso Administrativa, por lo cual la tutela es improcedente. De igual forma, afirma que

los actos administrativos por medio de los cuales fueron realizados los nombramientos, obedecen a la potestad nominadora de la Corte, y en ese sentido, con éstos no fueron vulnerados derechos fundamentales.

5. El Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, concedió la tutela interpuesta.
6. Por medio de sentencia del 5 de julio de 2001, el Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, revoca la decisión de primera instancia. Argumenta ésta Corporación, que no es jurídicamente sostenible la tesis según la cual es obligatorio que la Corte Suprema de Justicia nombre al primero de la lista. La segunda instancia afirma que aceptar esa posición, sería contravenir frontalmente el artículo 256 Numeral 2 de la Carta.
7. Por medio de memorial de fecha 17 de enero de 2002, el accionante solicita que se confirme la sentencia de primera instancia. Considera que de acuerdo a la jurisprudencia constitucional, debe imperar el resultado del concurso sobre la voluntad discrecional de los nominadores.

RATIO DECIDENDI

La Corte considera que existe una clara línea jurisprudencial según la cual la acción de tutela es el mecanismo idóneo para controvertir la negativa a proveer cargos de carrera en la administración judicial de conformidad con los resultados de los concursos de méritos, pues con ello se garantizan no sólo los derechos a la igualdad, al debido proceso y al trabajo, sino también el acceso a los cargos públicos, y se asegura la correcta aplicación del artículo 125 de la Constitución. Por lo mismo, al no existir motivos fundados para variar esa línea, la Sala considera que debe mantener su posición y proceder al análisis material del caso. Obrar en sentido contrario podría significar la violación a la igualdad del actor,

quien a pesar de haber actuado de buena fe y según la jurisprudencia constitucional, ante un cambio repentino de ella se vería incluso imposibilitado para acudir a los mecanismos ordinarios en defensa de sus derechos.

(...)

Así las cosas, la facultad nominadora de las corporaciones judiciales se traduce en la competencia para realizar un último juicio de “idoneidad” sobre los integrantes de la lista de candidatos, para seleccionar –no elegir- al mejor de ellos. Dicho proceso de selección ha de estar basado en razones “objetivas, sólidas y explícitas”, es decir, *la decisión de exclusión ha de motivarse y únicamente son admisibles razones de carácter objetivo que en realidad demuestren la falta de idoneidad del candidato*. En otras palabras, las razones invocadas han de ser susceptibles de verificación empírica, lo que excluye las opiniones y la reserva moral.

DECISION

Se revoca la sentencia de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y se confirma parcialmente el fallo de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca. En consecuencia, se CONCEDE la protección de los derechos fundamentales a la igualdad y al debido proceso y se ORDENA a la Corte Suprema de Justicia que, en el término de veinte (20) días, proceda a nombrar, en los términos fijados en la parte motiva de la sentencia, al actor en el cargo de Magistrado de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y adoptar las medidas necesarias para el efecto.

SALVAMENTO DE VOTO DE LOS MAGISTRADOS ALFREDO BELTRAN

SIERRA Y JAIME CORDOBA TRIBIÑO

Se observa por los suscritos magistrados que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 256 de la Carta Política, le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura o a los Consejos Seccionales la administración de la carrera judicial, conforme a la ley, "elaborar las listas de candidatos para la designación de funcionarios judiciales y enviarlas a la entidad que deba hacerla", atribución que no puede ser ejercida en forma arbitraria, sino en atención al buen servicio, que es la finalidad última que se persigue con el establecimiento de la carrera judicial.

Así las cosas, es claro que el citado artículo 162 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, establece una distinción entre funcionarios y empleados judiciales para regular de distinta manera el proceso que ha de cumplirse para el ingreso a la carrera judicial de unos y de otros.

Respecto de los funcionarios judiciales, se da inicio al procedimiento de selección mediante la realización de un "concurso de méritos" de carácter abierto en el que pueden participar todos aquellos que consideren reunir los requisitos de orden legal para ello; una vez realizado ese concurso público, con quienes lo hayan superado en forma satisfactoria, se elabora entonces el "Registro Nacional de Elegibles". De éste, con posterioridad y cuando sea necesario la provisión de cargos vacantes, habrá entonces necesidad de pasar a la etapa siguiente, que lo es la "elaboración de listas de candidatos", de la cual, finalmente se hará el "nombramiento", sujeto conforme a la ley a la "confirmación".

En cuanto hace a la vinculación de empleados a la carrera judicial, no existe ni elaboración de listas de candidatos, ni confirmación, sino que una vez realizado el concurso de méritos se conforma el registro de elegibles y se remiten las listas respectivas para que de ellas se haga el nombramiento respectivo.

Conforme a lo expuesto, es claro entonces que la sentencia de la cual discrepamos con todo respeto, sustituye, a pretexto de prolijas consideraciones sobre el presunto quebrantamiento de la igualdad de oportunidades para el acceso a los cargos públicos, los expresos mandatos de la Constitución y de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia respecto del nombramiento de Magistrados de los Tribunales y Jueces de la República, por lo que, a nuestro juicio, se impone, en guarda de la normatividad constitucional, nuestro salvamento de voto, bajo el criterio de que los mandatos contenidos en la Carta Política no pueden ser de índole puramente retórica, sino que a ellos ha de dárseles plena vigencia y cumplimiento acatamiento.

SALVAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA CLARA INÉS VARGAS
HERNÁNDEZ

En la decisión de la cual me aparto se olvida también que conforme a la Carta Política y a la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia (art. 167), el nombramiento de funcionarios judiciales -Jueces y Magistrados de Tribunales- constituye un acto jurídico complejo que supone el agotamiento de distintas etapas, cada una de las cuales está articulada por el noble propósito de escoger al candidato más idóneo, y conforme al cual ha de entenderse que una vez que se ha elaborado la lista de candidatos -en la cual quienes la conforman se encuentran todos en las mismas condiciones-, la respectiva corporación judicial goza de autonomía para proceder a la elección, sin que para estos efectos esté sujeta a ninguna clase de compromiso previo, ni siquiera del que pudiese provenir del mayor puntaje obtenido por alguno de los candidatos, pues, se repite, en tal evento se estaría desnaturalizando la función que dentro del proceso de selección están llamadas a cumplir dichas corporaciones judiciales.

Por lo anterior, suponer, como se hace en la sentencia, que un sistema como el propuesto anteriormente conduce inevitablemente al favorecimiento de alguno de

los candidatos en perjuicio de los demás sin un fundamento objetivo y razonable, no sólo equivale a desconocer la autonomía funcional de las corporaciones encargadas de efectuar la elección de jueces y magistrados, sino que además lleva a presumir la mala fe, la incompetencia o parcialidad de sus miembros en un asunto de tanta trascendencia, ignorando que éstos, al igual que el resto de los servidores públicos, están el deber de ejercer con probidad y lealtad sus funciones, cumpliendo para ello con la Constitución y la ley.

Finalmente, debo resaltar que en la providencia de la cual discrepo se afirma en forma contundente que la Corte al revisar la exequibilidad del artículo 167 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, referente a la provisión de vacantes para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, estableció que en estos casos el nombramiento debía recaer sobre el candidato que encabece la lista de elegibles, es decir, el que ha obtenido la mayor puntuación, desconociendo que en dicho pronunciamiento la Corte guardó silencio respecto de la necesidad de designar a quien ocupe el primer lugar en las *listas de candidatos*, las cuales por expreso mandato superior se elaboran para la designación de funcionarios judiciales.

CONCLUSIONES

Dentro de la Rama Judicial existen dos tipos de empleados a saber: funcionarios y empleados como tal, donde la ley consagro que para el primer grupo era posible que el nominador, una vez se haya superado el concurso y se exista una lista de elegibles, pudiera proceder a nombrar de entre esta lista a la persona que considere más idónea a su juicio. Sin embargo, en esta Sentencia la Corte resalta que para este grupo de empleados también es importante que bajo criterios de igualdad y buena fe deba nombrarse a la persona que ocupó el primer lugar en el concurso, caso contrario se estaría violentando preceptos constitucionales superiores.

5.1.18 C-1079 de 2002

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Plena
NUMERO SENTENCIA	C-1079 de 2002 Ref.: expediente D-4091 del cinco (5) de diciembre de dos mil dos (2002)
MAGISTRADO PONENTE	Dr. Rodrigo Escobar Gil
CLASE	Acción de inconstitucionalidad

HECHOS

1. La actora demandó la inexecutable total del artículo 115 del Decreto-Ley 261 de 2000, *"Por el cual se modifica la estructura de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones"*.

"Artículo 115. *El ascenso es una forma de provisión de los cargos de carrera vacantes definitivamente, mediante el sistema de concurso de méritos, con funcionarios o empleados inscritos en la carrera. En este caso no habrá lugar a período de prueba"*

RATIO DECIDENDI

Dentro del contexto de lo contenido en las disposiciones citadas, particularmente en la Sentencia C-486 de 2000, la Corte tuvo oportunidad de precisar que los concursos que se convoquen para proveer cargos o empleos en los órganos y entidades del Estado deben ser abiertos, pues así se infiere del mandato contenido en el artículo 125 Superior.

Respecto al proceso de selección por concurso de méritos, el artículo 108 dispone que comprende la convocatoria, las pruebas y el periodo de prueba cuando éste es necesario, precisando el mismo dispositivo que: ***"Todo proceso de selección será público y abierto"***, y que: ***"en consecuencia, podrán participar quienes pertenecen a la carrera o personas ajenas a ella"***.

No obstante en el presente caso la Corte encuentra que la demanda formulada contra el artículo 15 del Decreto 262 de 2000 no está llamada a prosperar, toda vez que la actora y la propia Vista Fiscal partieron de un criterio errado para fundar su inconstitucionalidad: considerar, dentro de una interpretación aislada y no ajustada a su texto, que dicha norma preveía una forma de concurso cerrado para la provisión de cargos en la Fiscalía General de la Nación -por la vía del ascenso-, ignorando por completo el contexto normativo dentro del cual la misma fue expedida, y que lleva a la inexorable conclusión que todos los concursos al interior de la entidad son públicos y abiertos.

DECISION

Se declaró **EXEQUIBLE** el artículo 115 del Decreto-Ley 261 de 2000, *"Por el cual se modifica la estructura de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones"*, en los términos de lo consignado en el punto 5 de las consideraciones de esta Sentencia.

CONCLUSION

Todo concurso que se convoque para proveer cargos de carrera administrativa deberán ser públicos y abiertos a fin de garantizar la realización de los postulados constitucionales de igualdad de trato y del merito para acceder a la función publica a fin de garantizar que los mejores elementos lleguen a la administración de la misma.

5.1.19 T-329 de 2009

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Sexta de Revisión
NUMERO SENTENCIA	T-329 de 2009 Ref: expedientes T-2.104.512 y T-2.122.698 del catorce (14) de mayo de dos mil nueve (2009).
MAGISTRADO PONENTE	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El actor obtuvo el primer puesto en el concurso de méritos convocado por la Junta Directiva de la ESE Hospital Manuel Elkin Patarroyo para proveer el cargo de gerente de dicha entidad. En el proceso de selección, la junta conformó una terna de la cual el gobernador escogió a una persona con un puntaje de calificación más bajo que el obtenido por el accionante.
2. Afirma que mediante Decreto 0228 de abril 30 de 2008, la Gobernadora (E) Ángela Julieta Camacho Roa, eligió como gerente del Hospital Manuel Elkin Patarroyo a la persona que ocupó el segundo lugar del concurso.
3. El Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Villavicencio, negó el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y al debido proceso.
4. La Sala Unitaria de Decisión del Tribunal Contencioso Administrativo del Meta, resolvió revocar el fallo del Juez Sexto Administrativo del Circuito Judicial de Villavicencio y en su lugar conceder la protección de los derechos fundamentales

a la igualdad, al debido proceso y el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos

RATIO DECIDENDI

La jurisprudencia ha dicho que la Administración puede nombrar a otra persona diferente a la que ocupó el primer puesto en un concurso cuando exista una causa suficientemente poderosa que impida honrar el primer lugar de la lista. Igualmente establece que la regla general en materia de provisión de cargos públicos, según el artículo 125 de la Constitución Política, es el concurso. La norma constitucional advierte que este sistema no será procedente en los cargos de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y demás que determine la ley.

La Sala considera que implementar el sistema de concurso para la provisión de un cargo de libre nombramiento y remoción implica la protección del mérito como factor objetivo de selección, por lo que el mismo debe ser garantizado en todas las etapas del proceso, de manera que el nominador se vea obligado a proveer el cargo con quien encabeza lista. En el mismo sentido, la jurisprudencia constitucional reconoce que la decisión de no nombrar a la persona que obtiene el primer puesto en el concurso de méritos conlleva la vulneración de los derechos a la igualdad (art. 13 C.P.) y al debido proceso (art. 29 C.P.), pues al tiempo que supone un trato discriminatorio que no se funda en razones objetivas de calificación, significa la aplicación de las reglas del concurso sobre bases desconocidas para el concursante, quien prevalido de la confianza legítima de ser nombrado bajo condición de que obtenga el primer puntaje, puede ser despojado del mismo por motivos ajenos a las reglas de la contienda.

DECISION

En esta ocasión, la Corte Constitucional decide AMPARAR los derechos fundamentales invocados por los actores y en consecuencia decide confirmar los fallos de primera instancia

CONCLUSION

Igual que sucede con los concursos realizados para proveer cargos de trabajadores oficiales, cuando el mismo se realiza para proveer cargos de libre nombramiento y remoción, el único factor de decisión que debe tener en cuenta a la hora de designar a alguien en un cargo será el merito y por supuesto el estricto respeto de la lista de elegibles.

5.1.20 T-843 de 2009

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional
NUMERO SENTENCIA	T-843 de 2009 REFERENCIA?
MAGISTRADO PONENTE	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. Manifiesta el accionante, que la Fiscalía General de la Nación, convocó a concurso público de méritos para proveer, entre otros cargos, el de Fiscal Delegado ante Jueces del Circuito, con el fin de implementar la carrera administrativa en esa entidad.
2. Es así como en el listado definitivo de elegibles para proveer cargos de fiscal Delegado ante los Jueces de Circuito, aparece en el orden 66 la cédula de ciudadanía número 79286856 que le corresponde al accionante, con un puntaje total de 77 sobre un ciento por ciento.
3. Agrega, el accionante que los cargos a proveer por concurso público mediante convocatoria No. 002-2007, son 732, y el accionante tendría por derecho constitucional acceso a uno de ellos.
4. Señala el accionante que, a la fecha, la Fiscalía General de la Nación no ha realizado los nombramientos para proveer los cargos, a pesar de haber sido publicadas las listas en noviembre de 2008.

5. Ante esta situación el señor actor presentó acción de tutela , la cual en primera instancia fue concedida y en la segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia,– Sala Penal, confirmó parcialmente el fallo objeto de impugnación y revocó la orden impartida en el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia proferida el 16 de enero de 2009, por el Tribunal Superior de Bogotá y en su lugar, ordenó al señor Fiscal General de la Nación, que en el término de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esa providencia, procediera a culminar la aplicación del sistema de carrera en la Fiscalía General de la Nación.

6. La Fiscalía General de la Nación, mediante escrito de insistencia manifestó su inconformidad con el fallo proferido en segunda instancia por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, porque su decisión constituye: 1) una vía de hecho por defecto sustantivo por vulneración a la Constitución y a la ley; 2) vía de hecho por defecto orgánico al exceder su competencia; y 3) No se presentó violación a los derechos fundamentales del accionante y por ende solicito la Revisión de tutela ante la Honorable Corte Constitucional.

RATIO DECIDENDI

La entidad estatal que convoca a un concurso abierto con la finalidad de escoger a una o varias personas para suplir uno o varios cargos de su planta, debe respetar las reglas que ella misma ha diseñado y a las cuales deben someterse los participantes. Por ello, desconocer el riguroso orden que se impone cuando, agotadas todas las etapas de selección, surgen nuevos elementos que a juicio de la entidad son valederos o justificables, pero que a la postre resultan dilatorios más aún cuando son varios los cargos a proveer, equivale a quebrantar unilateralmente las bases de dicha convocatoria. Adicionalmente, reiterada la Corte Constitucional ha estimado que en los casos de concursos de méritos,

cuando se designa para desempeñar un cargo de carrera, objeto de concurso, a otras personas, sin atenerse al estricto orden descendente dentro de la lista de elegibles, se lesionan los derechos fundamentales de las personas que participaron y obtuvieron los mejores resultados del concurso:

“El derecho consagrado en el artículo 13 de la Constitución es desconocido de manera abierta, muy específicamente en cuanto atañe a la igualdad de oportunidades, toda vez que se otorga trato preferente y probadamente injustificado a quien se elige, y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.

DECISION

La Honorable Corte Constitucional, ordeno levantar la suspensión de términos para fallar el presente asunto, decretada por la sala en auto del 31 de agosto de 2009. Confirmar el fallo de tutela proferido por la corte suprema de justicia del 9 de marzo de 2009, por violación de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y al debido proceso, y el de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos.

CONCLUSION

Desconocer el riguroso orden que se impone cuando, agotadas todas las etapas de selección, surgen nuevos elementos que a juicio de la entidad son valederos o justificables, pero que a la postre resultan dilatorios más aún cuando son varios los cargos a proveer, equivale a quebrantar unilateralmente las bases de dicha convocatoria.

5.1.21 T-556 de 2010

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional
NUMERO SENTENCIA	T-556 de 2010 Ref: expediente T-2.328.007, posteriormente acumulado al T-2.493.063 del siete (7) de julio de dos mil diez (2010).
MAGISTRADO PONENTE	Jorge Iván Palacio Palacio
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

La Junta Directiva del Hospital Departamental Centenario de Sevilla, Valle del Cauca convocó a los interesados a ocupar el cargo de gerente de esa institución, para lo cual contrataron que la Universidad de Antioquia adelantara el proceso de selección. Según informe, el concurso fue aprobado por 17 profesionales, ocupando el actor el primer lugar. Luego de ello, la junta directiva citó a un conversatorio para recomponer la lista de elegibles, desconociendo que la terna debía conformarse con los que ocuparon los primero tres puestos. Adicionalmente, el gobernador nombró como gerente a la persona que ocupó el noveno lugar en la lista.

El Juzgado Laboral del Circuito de Sevilla, en primera instancia, negó la solicitud de amparo al encontrar ajustada a derecho las actuaciones surtidas por la Junta Directiva.

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, confirmó la decisión impugnada al considerar que la convocatoria al concurso para

integrar la terna, no estableció que ésta debiera ser integrada por quienes hubiesen obtenido los tres mayores puntajes, como tampoco se podría inferir que debe ser elegido por el Gobernador quien tenga el mayor puntaje. Aclaró que conforme con la normatividad aplicable al caso, correspondía a la Junta Directiva integrar la terna mediante el mecanismo que considerara más adecuado, una vez recibida la lista por parte de la Universidad de Antioquia.

RATIO DECIDENDI

No se puede excluir a un aspirante sin mediar criterios objetivos, pues ello conlleva a presumir un trato diferente y discriminatorio contra la persona afectada con la medida. En consecuencia, lo que corresponde es que se provean los cargos públicos con base en la posición y puntajes obtenidos por cada concursante, pues de lo contrario carecería de sentido montar todo un andamiaje operativo y administrativo, para acabar escogiendo a cualquier persona que hizo parte del proceso de selección.

En concreto frente al sistema de selección de los gerentes de las Empresas Sociales del Estado, para la Corte, la elaboración de la terna y la posterior designación no obedece a ningún criterio de excelencia, lo que conllevaría a que al aspirante que obtuvo el mejor puntaje se le desconozcan sus derechos a la igualdad y al debido proceso, toda vez que tal decisión no está basada en razones objetivas y acarrea el quebrantamiento de la confianza legítima de ser nombrado atendiendo a la condición de haber alcanzado el primer puntaje. Por lo expuesto se concluyó que la fusión del concurso de méritos con el sistema de ternas puede generar una indeterminación objetiva de los criterios de selección que conlleva al desconocimiento de los fines del concurso.

DECISION

La Corte Constitucional decidió **revocar**, por las razones expuestas en esta providencia, los fallos proferidos en primer a y segunda instancia y en su lugar, **concedió** la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo del señor accionante.

En consecuencia, ordenó a la a la Junta Directiva del Hospital Departamental Centenario de Sevilla que en el término de tres (3) días contados a partir de la notificación de la providencia, proceda a rehacer la terna para la designación del gerente del Hospital, con los aspirantes que ocuparon los tres primeros puestos dentro del concurso adelantado para tal fin. Dicha terna debía ser remitida de manera inmediata al Gobernador del Valle del Cauca, quien a su vez, y dentro de los tres (03) días siguientes a la recepción de la misma debía nombrar como Gerente del Hospital al señor actor por haber ocupado el primer puesto en el concurso.

CONCLUSION

Las razones subjetivas de las personas designan a una persona en un cargo previamente sometido a concurso no pueden prevalecer sobre los resultados obtenidos, pues ello constituiría una evidente transgresión de los derechos fundamentales de las personas y la confianza legítima en los resultados del mismo.

Excepcionalmente las instituciones pueden apartarse de los resultados del proceso de selección el cual opera a partir de argumentos específicos y expresos, relacionados con la falta de idoneidad del aspirante al cargo a proveer o por alguna circunstancia de orden legal, en cuyo caso lo correspondiente es proceder a nombrar al segundo en la lista, atendiendo a su estricto orden

5.1.22 T-569 de 2011

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Quinta de Revisión
NUMERO SENTENCIA	T-569 de 2011 Ref: expediente T-2878113 del veintiuno (21) de julio de dos mil once (2011).
MAGISTRADO PONENTE	Jorge Iván Palacio Palacio
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

1. El actor ejerció acción de tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Secretaría de Gobierno Distrital de Bogotá buscando la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a cargos públicos, producto de la negativa de dichas entidades a nombrarlo en el empleo Núm. 15356, denominación “*Profesional Universitario*”, código 219, grado 15, de la segunda de aquéllas, no obstante haber concursado en la Convocatoria 01 de 2005 y haber ocupado el puesto once (11) dentro de la lista de elegibles consignada en la Resolución Núm. 1580 de 2009.
2. Las entidades demandadas manifestaron que dicha determinación se adoptó en razón a la expedición del Acto Legislativo 01 de 2008, el cual, al consagrar el derecho de inscripción extraordinaria de ciertos servidores que ocuparan cargos públicos en provisionalidad, modificó el número de vacantes ofertadas de once (11) a apenas siete (7). Agregaron que ante la declaratoria de inexecutable de dicha enmienda, dada a través de la sentencia C-588 de 2009 de la Corte Constitucional, reiniciaron el concurso para las cuatro (4) vacantes no ofertadas, el cual culminó con la lista de elegibles publicada a

través de la Resolución Núm. 1050 de 2011. De ese modo, aseveran que las plazas ofertadas han sido cubiertas en su totalidad.

3. La Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá concedió la protección a los derechos fundamentales del peticionario, luego de considerar que, ante la declaratoria de inconstitucionalidad del Acto Legislativo 01 de 2008, las cuatro (4) plazas no proveídas inicialmente debían llenarse por los demás concursantes de la lista de elegibles publicada mediante la Resolución Núm. 1580 de 2009, incluyendo al señor accionante. En opinión del fallador de primer grado, aquella era la única forma de garantizar que los efectos retroactivos decretados en la sentencia C-588 de 2009 se cumplieran cabalmente.
4. Sin embargo, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, declaró improcedente la solicitud de tutela de la referencia, por considerar que el peticionario contaba con otros mecanismos judiciales de defensa para hacer valer los derechos presuntamente vulnerados.

RATIO DECIDENDI

La iniciación de un proceso adicional para permitir la participación de aquellos cobijados con el Acto Legislativo, no podía apuntar a la provisión de las vacantes que, a raíz de dicha medida inconstitucional, fueron temporalmente excluidas de la convocatoria. Aquello equivaldría al trámite de un concurso paralelo, exclusivo para dichas personas, que no solo supondría el desconocimiento de los principios de libre concurrencia e igualdad de oportunidades, sino que también les concedería un privilegio o ventaja que ni la reforma ni su inconstitucionalidad les había reconocido (...).

Así las cosas, la Corte estima que la lista de elegibles contemplada en la Resolución 1050 de 2011 no puede emplearse para proveer las cuatro (4) vacantes restantes para el empleo Núm. 15356, denominación “*Profesional Universitario*”, código 219, grado 15, de la Secretaría de Gobierno Distrital, toda vez que la inexecutable retroactiva del Acto Legislativo 01 de 2008 no conllevaba, de ninguna manera, el otorgamiento de un trato diferente y preferencial para las personas cobijadas por dicha reforma constitucional, sino que se limitaba, con el objeto de llevar las cosas al *statu quo ante*, a la adopción de medidas para reincorporar al concurso a aquellos servidores en provisionalidad que participaron de la convocatoria, superaron con éxito la Fase I, pero posteriormente se retiraron.

En igual sentido, la Sala considera que la lista de elegibles contenida en la Resolución 1580 de 2009 tampoco puede usarse para proveer las vacantes restantes, ya que aquella no tiene en cuenta aquel personal que, en razón a la expedición del Acto Legislativo 01 de 2008, se retiró de la convocatoria

(...) Como corolario, este Tribunal encuentra que, para este caso, la medida más eficaz para garantizar la retroacción plena de los reseñados efectos del Acto Legislativo 01 de 2008; respetar los derechos y las expectativas de los participantes de la Convocatoria 01 de 2005 y salvaguardar los principios constitucionales del *concurso* y el *mérito*, consiste en la unificación de ambas listas de elegibles, para que aquellos que obtuvieron los mejores puntajes tengan derecho a ocupar las once (11) plazas inicialmente ofertadas para proveer el empleo Núm. 15356, denominación “*Profesional Universitario*”, código 219, grado 15, de la Secretaría de Gobierno Distrital de Bogotá.

DECISION

Revocó la sentencia proferida por la sala penal del tribunal superior de bogotá y en su lugar, **concedió** la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, trabajo y acceso a cargos públicos del actor.

En consecuencia ordenó a la CNSC que, en el término de 48 horas siguientes a la notificación de la providencia, dicte una resolución contentiva de una única lista de elegibles para el empleo Núm. 15356, denominación “*Profesional Universitario*”, código 219, grado 15 de la Secretaría de Gobierno Distrital de Bogotá, que sea comprensiva de los listados publicados a través de las Resoluciones 1580 de 2009 y 1050 de 2011, en donde se clasifiquen a los elegibles que no hayan renunciado a su derecho a figurar en ellas, en estricto orden de méritos.

Así mismo, ordenó a la Secretaría de Gobierno Distrital de Bogotá que provea, con fundamento en la resolución descrita en la orden tercera de esta providencia y en un término no menor a quince (15) días contados a la expedición del referido acto administrativo, las once (11) plazas disponibles para el empleo Núm. 15356, denominación “*Profesional Universitario*”, código 219, grado 15, en estricto orden de méritos.

CONCLUSION

La declaratoria de inexecutable del acto legislativo 01 de 2008, trajo de suyo varias problemáticas puntuales, pues el hecho de que la Corte Constitucional le haya dado efectos retroactivos, implicaba que debía garantizárseles igualdad de condiciones a las personas que se presentaron y culminaron todas y cada una de las fases de la convocatoria 025 de 2005 y a aquellas que con motivo de la expedición del acto legislativo en mención decidieron retirarse del concurso,

creyendo que se les nombraría en carrera administrativa por ser beneficiarias de lo allí establecido y en el caso concreto, en que ya se habían culminado los procesos con ambos casos, la forma más sana para garantizar el derecho la igualdad de oportunidades era la unificación de las listas de elegibles y que se ofertaran las 11 plazas.

5.1.23 T-186 de 2013

INSTITUCION	Corte Constitucional
SALA	Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional
NUMERO SENTENCIA	T-186 de 2013 Ref: expediente T-3.706.556 del diez (10) de abril de dos mil trece (2013).
MAGISTRADO PONENTE	Luis Ernesto Vargas Silva
CLASE	Acción de Tutela

HECHOS

Una servidora pública se venía desempeñando en provisionalidad en un cargo de carrera. Para el momento en que su cargo fue ofertado por medio del concurso de méritos, tenía la condición de prepensionada y madre cabeza de familia, además de estar a cargo de un hijo con quebrantos de salud. Posteriormente, se nombró en su cargo de la lista de elegibles a una persona, lo que implicó la declaratoria de insubsistencia de quien venía ocupando el cargo.

En primera instancia, el Juzgado Tercero Administrativo de Montería negó la acción de tutela. Pues concluyó que el cargo que ejercía la actora había sido individualizado al momento de ofertarse. Por lo tanto, no era posible garantizar su estabilidad laboral, sin con ello desconocer los derechos de quien había accedido al empleo público a partir del sistema de carrera administrativa, el cual tiene naturaleza constitucional obligatoria y preferente.

A su turno, la Sala Primera de Decisión del Tribunal Administrativo de Córdoba revocó la sentencia de primera instancia y, en su lugar, concedió la tutela de los derechos invocados por la actora, pues en criterio del Tribunal, en el caso estaba probada la inminencia de un perjuicio irremediable, puesto que la condición de

madre de cabeza de familia y *prepensionada* de la actora era un asunto probado y reconocido por la misma entidad demandada.

RATIO DECIDENDI

Cuando entra en tensión la provisión de empleo público con sustento en el mérito y la estabilidad laboral reforzada de un funcionario en provisionalidad en condición de prepensionado, la Corte ha señalado que debe darse relevancia al principio de igualdad que rige el ejercicio de la función administrativa, de tal forma que quienes provean los cargos de carrera presten atención a las características particulares de cada caso individual. Así las cosas, si se observa que se puede afectar derechos fundamentales, se evite incurrir en discriminación, optando por aquella que mejor garantice derechos, valores y principios constitucionales, máxime si se involucran sujetos de especial protección constitucional.

De esta forma, la medida adecuada de retirar a quien ocupa el cargo en provisionalidad por haberse surtido el concurso de méritos no resulta necesaria cuando quien ejerce el empleo en provisionalidad es un sujeto de especial protección constitucional, como sucede con las personas próximas a pensionarse y, a su vez, concurre un margen de maniobra para la Administración en cuanto a la provisión del empleo, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas proveídas mediante la lista de elegibles correspondiente.

DECISION

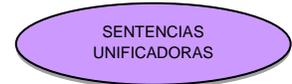
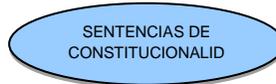
Confirmó la sentencia proferida el 1° de octubre de 2012 por la Sala Primera de Decisión del Tribunal Administrativo de Córdoba.

CONCLUSION

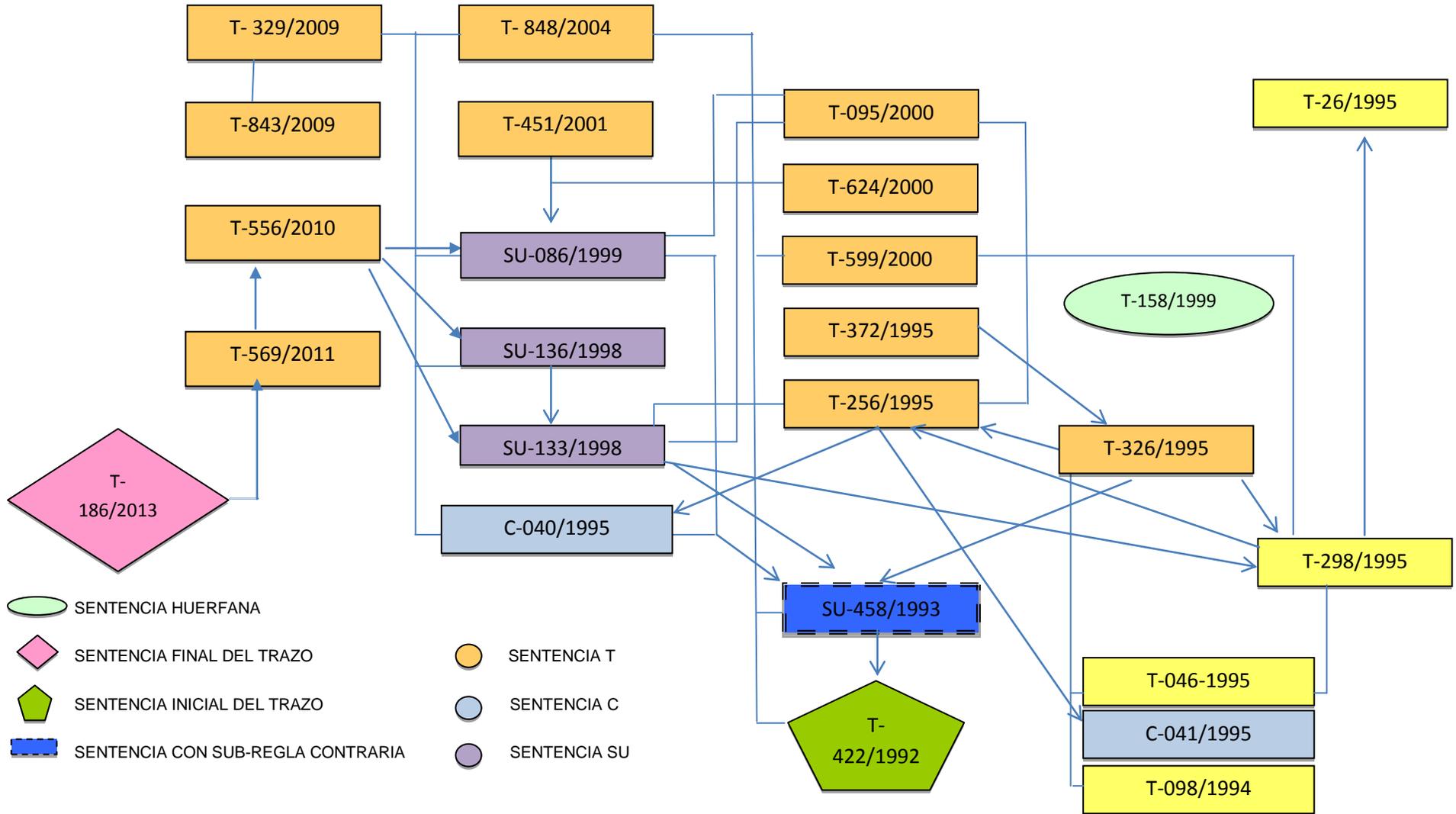
Cuando un cargo de carrera administrativa previamente ofertado en un concurso público de méritos es ocupado en provisionalidad por una persona en prepensionada o madre cabeza de familia y una persona de las de la lista de elegibles opta por el mismo, se debe entrar a realizar una ponderación de principios y de derechos fundamentales de las personas interesadas y afectadas por dicha situación, para tratar de afectar en la menor medida dichas garantías y buscar que tanto al uno como al otro se le respeten sus garantías.

6. UNIVERSO CITACIONAL

AÑO	1992	1993	1995	1998	1999	2001	2002	2009	2010	2011	2013
SENTENCIAS CORTE CONSTITUCIONAL,	T- 422 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz	SU- 0458 M.P. Jorge Arango Mejía	C-040 M.P. Carlos Gaviria Díaz	SU-133 M.P. José Gregorio Hernández Galindo	SU-086 M.P. José Gregorio Hernández Galindo	T-425 M.P. Clara Inés Vargas Hernández	SU- 613 M.P. Eduardo Montealegre Lynett	SU-086 de 1999 M.P. José Gregorio Hernández Galindo	T-556 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio	T-569 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio	T-186 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva
			C-041 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz		T-158 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa	T-451 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa	C-266 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz	T-843 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub			
			T-046 de 1995 M.P. José Gregorio Hernández Galindo				C-1079 M.P. Rodrigo Escobar Gil				
			T-256 M.P. Antonio Barrera Carbonell								
			T-286 M.P. Jorge Arango Mejía								
			T-298 M.P. Alejandro Martínez Caballero								
			T-326 M.P. Yolanda Julieta Sanabria Artunduaga								
			T-372 M.P. Alejandro Martínez Caballero								



7. DIAGRAMA DE FLUJO JURÍDICO (TRAZO JURISPRUDENCIAL)



CONCLUSIONES

En Colombia se cuenta desde 1938 con una normatividad en materia de carrera administrativa para los diferentes empleos del Estado, pero su aplicación se ha dificultado por falta de voluntad política, el clientelismo, la corrupción y el patrimonialismo demarcan la adquisición de nuestra propia cultura política, alejada de los fines Constitucionales.

La Constitución Política de Colombia ha establecido el principio de igualdad como la principal forma para que sus ciudadanos lleguen a ejercer la función pública. En desarrollo de ello, existe la carrera administrativa como principio rector trazado por la Constitución Política de Colombia, misma que por regla general debe aplicarse para la provisión de cargos en la mayoría de entidades estatales, donde en desarrollo de principios como el de mérito como criterio principal debe aplicarse por parte del nominador.

En materia de lista de elegibles y provisión de cargos, la entidad nominadora por regla general deberá siempre nombrar al primero en la lista y respetar la misma, en estricto orden descendente, aun, cuando se trate de concursos realizados en entidades o cargos a los que no se aplique la carrera administrativa, como el caso de los trabajadores oficiales y los empleados de libre nombramiento y remoción.

La entidad estatal que convoca a un concurso abierto con la finalidad de escoger a una o varias personas para suplir uno o varios cargos de su planta, debe respetar las reglas que ella misma ha diseñado y a las cuales deben someterse los participantes.

Se establece que si en una entidad se realiza un concurso de méritos para proveer un cargo de carrera administrativa, la misma esta obligada a respetar todas y cada

una de las reglas previamente establecidas, así mismo, si se establece alguna otra prueba diferente al examen escrito por todos presentado, como en el caso, una conferencia, los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes deben ser públicos y notificados a los interesados para garantizar su derecho de contradicción.

Adicionalmente, desconocer el riguroso orden que se impone cuando, agotadas todas las etapas de selección, surgen nuevos elementos que a juicio de la entidad son valederos o justificables, pero que a la postre resultan dilatorios más aún cuando son varios los cargos a proveer, equivale a quebrantar unilateralmente las bases de dicha convocatoria.

Todo concurso que se convoque para proveer cargos de carrera administrativa deberán ser públicos y abiertos a fin de garantizar la realización de los postulados constitucionales de igualdad de trato y del merito para acceder a la función pública a fin de garantizar que los mejores elementos lleguen a la administración de la misma.

BIBLIOGRAFIA

NORMATIVIDAD

Constitución Política de 1991

OIT, Recomendación 123, Convenio 156, Recomendación 165.

Ley 909 de 2004

Decreto 2400 de 1968

Decreto 1950 de 1973

JURISPRUDENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL

T- 422 de 1992, REF. : Expediente T-298 de Junio 19 de 1992

SU- 0458 de 1993 Expediente número T-13204, de 22 de Octubre de 1993

C-195/94 Referencia: Expediente D-421, e 21 de abril de 1994

C-040 de 1995 REF.: Expediente No. D – 652 nueve (9) de febrero de mil novecientos noventa y cinco (1995)

C-041 de 1995, Ref: Demanda N° D-796 del Febrero 09 de mil novecientos noventa y cinco (1995)

T-046 de 1995 ,Ref Expedienté T-50316 del diez (10) de febrero de mil novecientos noventa y cinco (1995)

T-256 de 1995,Ref Expediente T-60558.del 6) días del mes de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995)

T-286 de 1995,REF: PROCESO T-61923 del cuatro (4) días del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco (1995)

T-298 de 1995 REF: Expediente No. 66.655 del once (11) de julio de mil novecientos noventa y cinco (1995)

T-326 de 1995,REF: Expediente No. 66.863 de julio veintiséis (26) de mil novecientos noventa y cinco (1995)

T-372 de 1995 Ref: expediente T-69815,del veinticuatro (24) de agosto de mil novecientos noventa y cinco (1995)

SU- 133 de 1998, T-1250, Referencia: Expediente T-125050 02 de Abril de 1998

SU-086/1999 Refexpediente T-173401 del diecisiete (17) de febrero de mil novecientos noventa y nueve (1999)

T-158 de 1999 Ref: Expediente T-162957.del dieciséis (16) de marzo de mil novecientos noventa y nueve (1999)

T-425 de 2001 Ref: expediente T-332 937 del veintiséis (26) de abril de dos mil uno (2001)

T-0451 de 2001,Ref :expediente T-403717 del cuatro de mayo de 2001

C-266 de 2002, Ref. expediente D-3726 del dieciséis (16) de abril de dos mil dos (2002)

SU- 613 de 2002 , Ref: expediente T489761 del seis (6) de agosto de dos mil dos (2002)

C-1079 de 2002 Ref.: expediente D-4091 del cinco (5) de diciembre de dos mil dos (2002)

C-042 DE 2003 Referencia: expediente D-4171 de veintiocho de enero de 2003

T-329 de 2009 Ref: expedientes T-2.104.512 y T-2.122.698 del catorce (14) de mayo de dos mil nueve (2009)

T-843 de 2009 Referencia: expediente T-2.236.013 de veinticuatro de noviembre de 2009

T-569 de 2011 Ref: expediente T-2878113 del veintiuno (21) de julio de dos mil once (2011)

T-186 de 2013 Referencia: expediente T-3.706.556 de diez de abril de 2012

DOCTRINA.

DWORKIN, Ronald. Los derechos en serio. Barcelona: Ariel, 1995.

DULITZKY, Ariel E, El Principio de Igualdad y No Discriminación. Claroscuros de la Jurisprudencia Interamericana en Anuario de Derechos Humanos/ Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho. Universidad de Chile, Santiago, Chile, 2007

GOYES, Isabel e HIDALGO Mónica. Principios del Derecho Laboral, Líneas jurisprudenciales. 2 ed. San Juan de Pasto: Universidad de Nariño, 2007.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo .Introducción al Derecho al Trabajo. Bogotá D.E.: Editorial Temis, 1982.

MORENO BERMUDEZ, Carlos Humberto. Concepto número (2011EE 28076) 2011ER30528. Uso de lista de elegibles. 25 de julio de 2011.

PUNTES GONZÁLEZ, Germán (2004). La carrera administrativa: ¿anhelo o realidad? En: Revista Desafíos N° 11. Bogotá. Centro de Estudios Políticos e Internacionales, Facultad de Ciencia Política y Gobierno y Relaciones Internacionales, Universidad del Rosario

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. Derecho administrativo laboral. Tomo I. Principios, estructuras y relaciones individuales. 7 ed. Bogotá D.C.: Legis, 2005.

RAMIREZ MORA, Juan Manuel. Tesis de Investigación. La Carrera Administrativa en Colombia-Análisis y perspectivas. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá (Colombia) ,2011.

SITIOS WEB

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de 1991. Disponible en internet: [http://www. secretariasenado.gov.co/](http://www.secretariasenado.gov.co/).

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 51 de 1981. Disponible en internet: [http://www. secretariasenado.gov.co/](http://www.secretariasenado.gov.co/).

COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA. Decreto 1894 de 2012. Disponible en internet: [http://www. alcaldiabogota.gov.co/](http://www.alcaldiabogota.gov.co/).