

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE FUNCIÓN PÚBLICA
EN COLOMBIA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LA LEY
DESDE EL PUNTO DE VISTA DE RELACIONES LABORALES
ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES PÚBLICOS

**FELIPE OSWALDO VIVAS
POLINDARA
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE
CALI**

CONTENIDO CONSTITUCIONAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

- El trato que la constitución dispensa al régimen de función pública es tan privilegiado que algo más de la mitad de los 380 Art. que la conforman contiene disposiciones sobre relaciones laborales en el sector público (Pedro Alfonso Hernández Ex Presidente CNSC).
- Desde el punto de vista de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores el tema de función pública esta consagrado en el titulo V capítulo II denominado “Función pública”.

- Art. 122 CP. Señala que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta.

- El Art. 123 CP. Señala quienes tienen calidad de servidores publico, los miembros de las corporaciones publicas los empleados y trabajadores del estado

Indica además que hay particulares que pueden ejercer temporalmente funciones públicas.

- El Art. 124 señala que la ley determinara la responsabilidad de los servidores públicos y la forma de hacerla efectiva.
- El Art. 125 consagra la clasificación de los empleados públicos desde el punto de vista constitucional.
- El Art. 126 consagra prohibiciones para la vinculación laboral de personas según el grado de consanguinidad o afinidad, estableciendo las excepciones cuando se trata de ingreso por concurso de meritos.

- El Art. 127 consagra la prohibición de contratos con el estado por parte de los servidores públicos.
- El Art. 128 consagra la prohibición de desempeñar simultáneamente más de un empleo público y recibir más de una asignación del tesoro público.

- El Art. 129 consagra la prohibición de aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros u organismos internacionales ni celebrar contratos con ellos sin previa autorización del gobierno.
- El Art. 130 consagra la existencia de la CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos con excepción de las que tengan carácter especial.

- El Art. 131 consagra la obligación legal de reglamentar el servicio público de notarios y registradores.

Se hace alusión expresa a este articulado por estar dentro del capítulo denominado “FUNCIÓN PÚBLICA”.

OBJETO

- La regulación del sistema del empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

QUIENES CONFORMAN LA FUNCIÓN PÚBLICA

- De acuerdo con la ley la FP esta conformada por quienes prestan sus servicios remunerados con vinculación legal y reglamentaria en los organismos y entidades de la función pública.

EMPLEOS QUE HACEN PARTE DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Empleos de carrera.
- Empleos de libre nombramiento y remoción.
- Empleos de periodo fijo.
- Empleos temporales.

PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Igualdad.
- Merito.
- Moralidad.
- Eficiencia.
- Economía.
- Imparcialidad.
- Transparencia.
- Celeridad.
- Publicidad.
- El criterio del merito, de las calidades personales, y de la capacidad profesional son elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública.

CRITERIOS BÁSICOS PARA LA PRESTACIÓN EFECTIVA DEL SERVICIO

- La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la administración pública busca consolidar el principio del merito y la calidad en la presentación del servicio público.
- La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, se debe entender sin detrimento de la estabilidad.

CRITERIOS BÁSICOS PARA LA PRESTACIÓN EFECTIVA DEL SERVICIO

- La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollados se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.
- Capacitación para aumentar los niveles de eficiencia.

CAMPO DE APLICACIÓN

- Las entidades que hacen parte del sistema general de carrera.
- Para Las entidades que hacen parte de los sistemas específicos de origen legal la ley 909 del 2004 es el marco general.
- Para las entidades que hacen parte de los sistemas especiales de origen constitucional se les aplica de manera supletoria.

CONSECUENCIAS DEL CAMBIO DE NATURALEZA DE LOS EMPLEOS

- El empleado de carrera cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción deberá ser trasladado a otro cargo de carrera, de lo contrario continuara desempeñando el mismo conservando los derechos de carrera mientras permanezca en el.

EL INGRESO Y EL ASCENSO DEL EMPLEO PÚBLICO

CLASES DE NOMBRAMIENTO

- Nombramiento ordinario.
- Nombramiento en periodo de prueba.
- Nombramiento en provisionalidad.
- Nombramiento en ascenso.

ENCARGOS

- Mientras se adelante el proceso de selección.
- Una vez convocado el concurso.
- Los empleados de carrera tiene derecho a ser encargados, se acreditan los requisitos y poseen las actitudes y habilidades para desempeñarlos.
- Si no han sido sancionados disciplinariamente en el último año.
- La ultima evaluación del desempeño sea sobresaliente.

COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Tienen derecho:

- Los empleados de carrera.
- Con evaluación de desempeño sobresaliente.
- Comisión hasta por tres años prorrogable por un termino igual para quien haya obtenido evaluación satisfactoria se le podrá otorgar el mismo derecho de manera potestativa.

PROCESOS DE SELECCIÓN O CONCURSO

DEFINICIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

- Sistema técnico.
- Busca garantizar la eficiencia en la administración pública.
- Genera estabilidad en el empleo.
- Igualdad de oportunidades para el ingreso y el ascenso.
- Ingreso con base en el merito.
- Mediante procesos de selección
- Garantía de transparencia, objetividad y no discriminación.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO

- **Merito:** demostración permanente de calidades académicas, experiencias y competencias.
- **Libre concurrencia e igualdad en el ingreso:** todos los ciudadanos podrán participar siempre y cuando reúnan la condiciones para su desempeño.
- **Publicidad:** difusión de la convocatoria que permita ser conocida por los potenciales aspirantes.
- **Transparencia:** en la gestión de los procesos de selección y en la escogencia de los jurados y órganos encargados de la selección.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO

- **Especialización:** de los órganos encargados de ejecutar los procesos de selección.
- **Garantía de imparcialidad:** de los órganos encargados de ejecutar los procesos de selección.
- **Confiabilidad y validez:** de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los aspirantes a acceder a cargos públicos.
- **Eficiencia:** de los procesos de selección para garantizar La adecuación de los candidatos al perfil del empleo.
- **Eficacia:** en los procesos de selección respetando las garantías del proceso.

CARACTERISTICAS DE LOS CONCURSOS

- Los concursos para el ingreso y el ascenso serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos.

COMPETENCIAS PARA ADELANTAR LOS CONCURSOS

- La competencia esta en cabeza de la CNSC a través de universidades publicas o privadas o establecimientos de educación superior previamente acreditados por su competencia técnica en procesos de selección, capacidad logística para el desarrollo de los concursos y experiencia en el área de selección de personal.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

- Convocatoria.
- Reclutamiento.
- Pruebas.
- Lista de elegibles.
- Periodo de prueba.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA DEL SERVICIO

- Merito.
- Cumplimiento.
- Evaluación.
- Promoción de lo público.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Con base en parámetros previamente establecidos.
- Que permitan fundamentar un juicio objetivo de su conducta laboral y aportes al cumplimiento de metas.
- Evaluación anual con dos evaluaciones parciales.
- El resultado de la evaluación será la calificación.
- Contra la evaluación procede los recursos de ley.

LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA:

- Adquirir derechos de carrera
- Ascender en la carrera.
- Conceder becas y comisiones.
- Otorgar incentivos.
- Planificar la capacitación y formación.
- Determinar la permanencia en el servicio.

OBLIGACION DE EVALUAR

- Jefe inmediato.
- Funcionario de libre nombramiento y remoción.

INSTRUMENTOS DE EVALUACION

- Sistema tipo.
- Sistemas propios.

CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO

- Declaración de insubsistencia de calificación no satisfactoria.
- Renuncia.
- Pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Retiro forzoso.
- Destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaración de vacancia en caso de abandono de cargo.
- Revocatoria de nombramiento, por no cumplimiento de requisitos del empleo.
- Por orden o decisión judicial
- Por supresión del empleo
- Por muerte

PERDIDA DE LOS DERECHOS DE CARRERA POR:

- El retiro del servicio.
- Cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión.

DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO POR CALIFICACION NO SATISFACTORIA

- El nombramiento de un empleado deberá declararse insubsistente de forma motivada por calificación no satisfactoria como consecuencia de la calificación.
- Contra el acto administrativo procede el recurso de reposición.
- Esta decisión se entiende revocada si no se resuelve el recurso dentro de los 45 días calendario siguientes a la presentación.
- Si la autoridad no resuelve el recurso será sancionada disciplinariamente.

DERECHOS DEL EMPLEADO DE CARRERA EN CASO DE SUPRESION DEL CARGO

- Derecho preferencial a ser incorporado en empleo igual equivalente.
- Optar por la incorporación o indemnización.

EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN

- Cuando la incorporación se efectuó en un empleo igual no podrá exigirse requisitos distintos a los acreditados al momento de su inscripción o actualización en el registro.
- Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente deberán acreditarse los requisitos por la entidad que este obligada a efectuarla.

REFORMAS EN LAS PLANTAS DE PERSONAL

- Deben motivarse.
- Deben fundarse en necesidades del servicio.
- Tener estudios técnicos.
- Las de las entidades nacionales deberán ser aprobadas por la DAFP.

EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL

- Empleos de gerencia pública: conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva
- Son de libre nombramiento y remoción.
- No se incluyen en la gerencia pública: aquellos cuya nominación dependa del presidente, los empleos de los secretarios de despacho, de director, gerente, rector de institución de educación superior, distinta a los entes universitarios autónomos.
- Los empleos de gerencia pública comparte responsabilidad por la gestión y por el conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN GERENCIAL

- Están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad.
- Formulan políticas públicas y son responsables de su ejecución.
- Están facultados para diseñar, incorporar, implementar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías para el cumplimiento de la misión institucional.
- Están sujetos a la responsabilidad de la gestión.
- Los incentivos dependen de los resultados.
- Están sujetos a evaluación de gestión.

PROCEDIMIENTO DE INGRESO

- La competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento.
- Criterios: - merito.
 - capacidad.
 - experiencia.
- Instrumentos de selección: pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos, aptitudes para el desempeño como entrevista y valoración de antecedentes de estudios y experiencia.

PROCEDIMIENTO DE INGRESO

- Evaluación por órganos técnicos de la entidad conformados por directivos y consultores externos, universidades públicas o privadas o empresas consultoras especializadas en selección.
- EL DAFP apoyara técnicamente a las entidades en la realización de estos procesos.

ACUERDOS DE GESTION

- Una vez nombrado el directivo deberá determinar los objetivos a cumplir de manera concertada con el superior
- Concretara los compromisos y resultados en términos de cantidad y calidad con indicadores
- El acuerdo será evaluado en el termino de tres meses después de culminar el ejercicio
- El DAFP apoyara a las entidades para garantizar la implementación del sistema.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- No procede el retiro de funcionaria provisional mientras este en embarazo o licencia.
- El periodo de prueba se interrumpirá y se reinicia cuando termine la licencia.
- Si es calificada insatisfactoriamente la declaración de insubsistencia del nombramiento se producirá dentro de los ocho días calendario siguientes al vencimiento de la licencia.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- Cuando se suprime el empleo y no sea posible su incorporación se deberá pagar el valor de la remuneración que deje de percibir entre la fecha de la supresión y la fecha del parto y el pago mensual a la entidad promotora de salud de la cotización al sistema de seguridad social en salud que le corresponde a la entidad en los términos de ley durante la gestación y tres meses posteriores al parto más 12 semanas de descanso remunerados.

PROTECCIÓN A DESPLAZADOS POR RAZONES DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Empleados con derecho de carrera.
- Desplazados por razones de violencia.
- Deberá ser reubicado en sede distinta en la misma entidad u otra.
- La CNSC promoverá la adopción de medidas para garantizar las condiciones de acceso a los ciudadanos con discapacidad física, auditiva o visual.
- Cuando se presente empate en lista de elegibles se preferirá a la persona con discapacidad.