Función Pública

Concepto 072781 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000072781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000072781

Fecha: 02/03/2021 09:54:01 a.m.

BogotÃ¡

REF: EMPLEOS- PROVISION. ProvisiÃ³n del empleo de Personero municipal- entrevista. RadicaciÃ³n. No. 2021900094792 de fecha 22 de febrero de 2021.

Respetado seÃ±or:

De acuerdo con la primera solicitud de referencia, mediante la cual solicita informaciÃ³n sobre si es procedente que el concejo municipal delegue en la mesa directiva la realizaciÃ³n de la etapa de entrevista en el concurso pÃºblico para elegir personeros, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

La ConstituciÃ³n PolÃtica en su ArtÃculo 313 asigna a los Concejos Municipales la atribuciÃ³n para la elecciÃ³n del Personero para el perÃodo que fije la ley y los demÃ¡s funcionarios que Ã©sta determine.

De otra parte, la Ley 1551 de 2012 exigiÃ³ para la elecciÃ³n de personeros el adelantamiento de un concurso pÃºblico de mÃ©ritos, normativa que limitÃ³ la discrecionalidad de los Concejos Municipales o Distritales, segÃºn sea el caso, en la selecciÃ³n del mencionado funcionario. AsÃ mismo, en el Decreto No. 1083 de 2015, se encuentran los estÃ¡ndares mÃnimos para el concurso pÃºblico y abierto de mÃ©ritos para elecciÃ³n de personeros municipales.

AsÃ mismo, el decreto 1083 de 2015 dispone en relaciÃ³n con los concursos de elecciÃ³n de personeros lo siguiente:

ARTÃCULO 2.2.27.2 Etapas del concurso pÃºblico de mÃ©ritos para la elecciÃ³n de personeros. El concurso pÃºblico de mÃ©ritos para la elecciÃ³n de personeros tendrÃ¡ como mÃnimo las siguientes etapas:

a) Convocatoria. La convocatoria, deberÃ¡ ser suscrita por la Mesa Directiva del Concejo Municipal o Distrital, previa autorizaciÃ³n de la Plenaria de la corporaciÃ³n. La convocatoria es norma reguladora de todo el concurso y obliga tanto a la administraciÃ³n, como a las entidades contratadas para su realizaciÃ³n y a los participantes. ContendrÃ¡ el reglamento del concurso, las etapas que deben surtirse y el procedimiento administrativo orientado a garantizar los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economÃa, celeridad, imparcialidad y publicidad en el proceso de elecciÃ³n.

La convocatoria deberÃ¡ contener, por lo menos, la siguiente informaciÃ³n: fecha de fijaciÃ³n; denominaciÃ³n, cÃ³digo y grado; salario; lugar de

trabajo; lugar, fecha y hora de inscripciones; fecha de publicaciÃ³n de lista de admitidos y no admitidos; trÃ¡mite de reclamaciones y recursos procedentes; fecha, hora y lugar de la prueba de conocimientos; pruebas que se aplicarÃ¡n, indicando el carÃ¡cter de la prueba, el puntaje mÃ-nimo aprobatorio y el valor dentro del concurso; fecha de publicaciÃ³n de los resultados del concurso; los requisitos para el desempeÃ±o del cargo, que en ningÃºn caso podrÃ¡n ser diferentes a los establecidos en la Ley 1551 de 2012; y funciones y condiciones adicionales que se consideren pertinentes para el proceso.

b) Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor nÃºmero de aspirantes que reÃºna los requisitos para el desempeÃ±o del empleo objeto del concurso.

c) Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selecciÃ³n tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuaciÃ³n de los aspirantes, asÃ como establecer una clasificaciÃ³n de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeÃ±ar con efectividad las funciones del empleo.

El proceso pÃºblico de mÃ©ritos para la elecciÃ³n del personero deberÃ¡ comprender la aplicaciÃ³n de las siguientes pruebas:

1. Prueba de conocimientos acadÃ©micos, la cual tendrÃ¡ el valor que se fije en la convocatoria, que no podrÃ¡ ser inferior al 60% respecto del total del concurso.

2. Prueba que evalÃºe las competencias laborales.

3. ValoraciÃ³n de los estudios y experiencia que sobrepasen los requisitos del empleo, la cual tendrÃ¡ el valor que se fije en la convocatoria.

4. Entrevista, la cual tendrÃ¡ un valor no superior del 10%, sobre un total de valoraciÃ³n del concurso.

Teniendo en cuenta la anterior norma, la nominaciÃ³n de los personeros municipales es de competencia de la Concejo Municipal, y concretamente la entrevista es una de las pruebas que deben aplicarse en el concurso para la elecciÃ³n del personero la cual tendrÃ¡ un valor no superior del 10%, sobre un total de valoraciÃ³n del concurso.

Finalmente, y con el fin de dar respuesta a su inquietud, sobre el particular, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-105 del 6 de marzo de 2013, M.P. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez respecto a los criterios con los cuales el proceso de selecciÃ³n para elecciÃ³n de Personeros debe desarrollarse para que se ajuste a la ConstituciÃ³n, seÃ±ala:

Por lo demÃ¡s, la oposiciÃ³n y el mÃ©rito deben tener el mayor peso relativo dentro del concurso, de modo que la valoraciÃ³n subjetiva a travÃ©s de mecanismos como las entrevistas, constituya tan solo un factor accesorio y secundario de la selecciÃ³n. Finalmente, el diseÃ±o del procedimiento debe asegurar su publicidad, asÃ como que las decisiones adoptadas dentro del mismo puedan ser controvertidas, debatidas y solventadas en el marco del procedimiento, independientemente de la vÃa judicial. En otras palabras, estas "reglas del juego", en tanto aseguran la transparencia del proceso de selecciÃ³n, tornan innecesaria la medida legislativa que restringe la facultad de los concejos. TratÃ¡ndose entonces de un procedimiento reglado, tanto la imparcialidad del Ã³rgano que efectÃºa la designaciÃ³n, con la independencia del personero elegido, pueden ser garantizadas sin menoscabo de la autonomÃa de las entidades territoriales y sin menoscabo de las competencias de los concejos.

Conforme al pronunciamiento de la Corte Constitucional, el concejo municipal realizarÃ¡ el diseÃ±o del procedimiento, asÃ como las decisiones adoptadas dentro del mismo puedan ser controvertidas, debatidas y solventadas en el marco del procedimiento, Para asegurar la transparencia del proceso de selecciÃ³n, tornan innecesaria la medida legislativa que restringe la facultad de los concejos. Por tanto, el Concejo Municipal es el competente para determinar el porcentaje y parÃ¡metros asignados en la entrevista.

De otra parte, con relaciÃ³n a quien debe realizar la entrevista en el Concejo municipal, me permito manifestarle que la prueba entrevista la debe realizar el Concejo municipal de la manera que dicha corporaciÃ³n internamente decida.

Con respecto de las normas de administraciÃ³n de los empleados del sector pÃºblico; asÃ como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo podrÃ¡ encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta DirecciÃ³n JurÃdica.

El anterior concepto se emite en los tÃ©rminos establecidos en el ArtÃculo 28 del CÃ³digo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÃ□PEZ CORTES

Director JurÃdico

Proyecto: Luis Fernando NuÃ±ez.

RevisÃ³. Jose Fernando Ceballos

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-05-18 21:37:59