

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS REGÍMENES DE CARRERA
ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA; COMO UNA HERRAMIENTA PARA UNA
MEJOR COMPRENSIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL EMPLEADO PÚBLICO Y
EL ESTADO.**

DAVID ANDREY CÁRDENAS TRIANA

d5201746

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta
Gerencia**

Asesor(a)

CATHERINE NINOSKA GUEVARA GARZÓN

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA**

2021

Resumen

En este escrito inicialmente se tratarán las generalidades del empleo público en Colombia, posteriormente se procederá a definir que es la carrera administrativa y cuál es su fundamento constitucional, así como precisando a qué tipo de servidores públicos les es aplicable, seguidamente se describirá el régimen general de carrera tratando condiciones de ingreso, permanencia y retiro; de la misma manera se hará con los regímenes específicos y especiales abordándolos desde las entidades concretas en donde son aplicados, a continuación se determinara si está justificada la existencia de una diversidad de regímenes y si es conveniente o no la unificación de los mismos y finalmente se ofrecerán al lector las conclusiones a las que es posible llegar de acuerdo a la información recaudada y el análisis comparativo efectuado frente a la carrera administrativa en Colombia.

Abstract

In this writing, the generalities of public employment in Colombia will be discussed, later it will proceed to define what the administrative career is and what its constitutional basis is, as well as specifying what type of public servants it is applicable to, then the general regime will be described career dealing with conditions of entry, permanence and retirement; In the same way, it will be done with the specific and special regimes, addressing them from the specific entities where they are applied, then it will be determined if the existence of a diversity of regimes is justified and if it is convenient or not their unification and finally will offer the reader the conclusions that it is possible to reach according to the information collected and the comparative analysis carried out against the administrative career in Colombia.

Palabras clave: Empleo Público, Carrera Administrativa, Sistema Especifico, Sistema Especial, Empleado Público, Ingreso, Permanencia, Retiro

Key Words: Public Employment, Administrative Career, Specific System, Special System, Public Employee, Entry, Permanence, Retirement

Contenido

Introducción	4
1. El empleo público en Colombia.....	5
2. ¿Qué es la carrera administrativa y cuál es su fundamento constitucional?	6
3. ¿Qué otros tipos de vinculación laboral existen con el estado en Colombia?.....	9
4. Régimen general de carrera	10
5. ¿Qué son los sistemas específicos de carrera?	13
6. ¿Cuáles son los regímenes específicos existen en Colombia y como se caracterizan?	14
6.1 Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).....	15
6.2 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec).....	16
6.3 Personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).....	18
6.4 Personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.	19
6.5 Superintendencias.	19
6.6 Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.....	21
6.7 Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.....	23
6.8 Personal que presta sus servicios a los cuerpos oficiales de bomberos.	24
6.9. Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.	25
7. ¿Qué son los sistemas especiales de carrera?	26
8. ¿Cuáles son los regímenes especiales existen en Colombia y como se caracterizan?	27
8.1 Rama Judicial	27
8.3. Defensoría del Pueblo.....	29
8.4. Contraloría General de la República	30
8.5. Fiscalía General de la Nación.....	31
8.6. Entes Universitarios Autónomos.	33
8.7. Carrera diplomática y consular.....	34
8.8. Personal de carrera del Congreso de la República.	36
8.9. Personal docente.....	37
8.10. Régimen de la Registraduría y Consejo Nacional Electoral.	38
8.11. Empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las fuerzas militares y la Policía Nacional.....	40

9. Análisis comparativo para la justificación de continuar con diferentes regímenes de carrera o la unificación de los regímenes.....	41
10. Conclusiones	44
Referencias.....	46

Introducción

En Colombia, por regla general los empleos en las entidades y demás órganos del Estado son de carrera administrativa, esta última se ha constituido como una de las herramientas más importantes para la gestión del talento humano en el sector público; sin embargo, pese a los esfuerzos para la modernización de la administración pública, en la actualidad no existe un régimen único de carrera administrativa, sino que por el contrario dentro del sistema jurídico del país, se erigen regímenes específicos y especiales de carrera, que se aplican en entidades concretas, ante tal diversidad normativa no es extraño que existan confusiones entre los servidores públicos, sobre cuál es el régimen al que pertenecen y cuáles son las implicaciones de esto.

Por esto el presente escrito tiene como propósito realizar un análisis comparativo entre los diferentes regímenes de carrera que existen en Colombia, para lo cual se utiliza un método expositivo en cual se caracterizan, aspectos tan relevantes como condiciones de ingreso, evaluación y retiro, también quien es el encargado de la administración del régimen y lo más importante a quien le aplica; una vez hecho esto será posible emitir un concepto tanto del punto de vista jurídico como del punto de vista administrativo, sobre la existencia de diferencias sustanciales e incompatibles, que justifiquen la multiplicidad de sistemas de administración del personal en el Estado colombiano o si por el contrario son esencialmente similares y no subsiste una razón para no unificarse.

1. El empleo público en Colombia.

Como primera medida y antes de abordar el tema específico que compete al presente escrito; resulta imperativo, denotar el motivo por el cual resulta relevante la administración del talento humano en el Estado.

Para determinar los fines que la misma sociedad colombiana través de la asamblea nacional constituyente le concedió a su Estado, es necesario remitirse a la Constitución Política de 1991, donde se le encomendaron estos fines:

- *Garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución;*
- *Facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación;*
- *Defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*
- *Proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades,*
- *Asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.* (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

Pero ante tal mandato del pueblo colombiano, es inevitable que surja esta pregunta: ¿cómo el Estado siendo un concepto inmaterial y abstracto, puede dar cumplimiento a sus fines y efectuar acciones que cambian la realidad de sus habitantes?

Pues la respuesta a esta pregunta es naturalmente a través de recursos tangibles, pero no solamente refiriéndose a bienes o a recursos económicos, sino también a acciones que esencialmente deben ser ejecutadas a través de las personas; estas acciones que despliega el Estado para el cumplimiento de sus fines a través de sus diferentes manifestaciones se denominan función pública. (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2019)

Pero cuando se menciona que el Estado cumple sus fines a través de las personas, no se hace en términos generales en el marco de la relación derechos y deberes que tiene el Estado con todos y cada uno de sus habitantes, sino que en otro sentido parte se refiere a la relación jurídica de carácter individual y concreta, que se crea entre el Estado y aquellas personas que ponen sus conocimientos y capacidades a su servicio, naciendo así el concepto de servidor público, el cual ciertamente tiene diferentes variantes que más adelante serán abordadas.

Entonces a partir de los anterior, es posible concluir que el servidor público, es el motor del Estado, pues a través la ejecución de su trabajo es que el Estado puede dar cumplimiento a sus fines constitucionales, siendo esta la premisa a partir de la cual se establecer la importancia del tema a tratar, pues la carrera administrativa está ligada íntimamente ligada al servidor público, derivándose de esto la posibilidad de afirmar que una adecuada gestión de la carrera administrativa, significa necesariamente una mejor función pública lo que a su vez se traduce en una mayor eficiencia en el cumplimiento de los fines estatales y mejores condiciones de vida para los habitantes del país.

2. ¿Qué es la carrera administrativa y cuál es su fundamento constitucional?

Con el objetivo de lograr un mayor entendimiento con la temática de la carrera administrativa, resulta fundamental introducción el concepto del funcionario público,

Como se refirió con anterioridad el servidor público es quien presta sus servicios al Estado a través de una vinculación individual y con carácter jurídico, sin embargo, dentro del universo de servidores públicos existen los llamados empleados o funcionarios públicos.

El vínculo del empleado o funcionario público se caracteriza según la (ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2008), por tener la naturaleza de legal y reglamentaria, estando regido este por el derecho administrativo y no por el derecho laboral que rige a los particulares, además se trata de un vínculo unilateral, pues es la manifestación del Estado a través de un acto administrativo lo que genera o termina la relación.

No pocas han sido las críticas frente al carácter administrativo de la vinculación del empleado o funcionario público, tal y como lo considera Mesa, quien indica lo siguiente;

“Permanece vigente en la función pública colombiana una concepción autoritaria de la relación de trabajo que une al empleado público con el Estado. El reconocimiento que ello implica de la supremacía estatal ha dificultado notablemente la operatividad de las instituciones protectoras del derecho laboral, y facilitado, por ende, la aplicación de las propias del derecho público administrativo. (MESA, 2014)

Particularmente se está de acuerdo con esta postura, puesto que, pese a que la carrera administrativa ofrece estabilidad laboral, la misma muchas veces no está a la vanguardia de los avances del derecho laboral.

Haciendo un paréntesis es importante mencionar que, a pesar de lo anterior existen críticas sobre el uso como sinónimo de las de la denominación de funcionario público y empleado público, pues como lo considera (MORA, 2011), el primero “está revestido de autoridad, por lo que supone una función de naturaleza eminentemente política” y su regulación debería ser de carácter administrativo mientras que el segundo desempeña actividades de carácter asistencial o procesos técnicos, por lo que su relación debería ser laboral.

Particularmente no se comparte la postura de este autor, sobre la necesidad en establecer un criterio diferencial entre estos dos conceptos, máxime cuando significaría darle un trato desigual a los trabajadores que no ocupan cargos medios o altos, pues el hecho de aplicarles una relación regida por el derecho laboral en vez del derecho administrativo implicaría convertirlos en trabajadores oficiales y alejarlos de todos los beneficios de estabilidad que supone la carrera administrativa.

Una vez mencionado lo anterior es que se puede tratar en como tal el asunto de la carrera administrativa, que de forma preliminar y sencilla puede ser definido como un sistema de administración del talento humano del Estado, que se le aplica a los funcionarios públicos; siendo este un elemento primordial para empezar con delimitación del concepto, pues el régimen de carrera administrativa es excluyente para las demás categorías de servidores públicos, las cuales se mencionaran más adelante.

Ahora como puede intuirse al ser la carrera administrativa un elemento propio de la administración pública que ejerce el Estado, debe existir un elemento constitucional dentro del cual quepa el concepto además de la posibilidad de aplicarlo y desarrollarlo, este se encuentra en

el artículo 125 de la Constitución Política (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991), el cual estatuyó estas premisas:

- Por regla general y salvo las excepciones establecidas los empleos en Estado son de carrera.
- Tanto el ingreso como el ascenso en carrera deben estar sujetos al cumplimiento de los requisitos de Ley, que se basan en el mérito.
- El retiro de la carrera se efectúa por bajo desempeño, violación al régimen disciplinario u otra causa establecida en la Ley.
- La filiación política no puede ser un motivo para nombrar, ascender o retirar un funcionario de carrera.

Siguiendo en la construcción del concepto, se puede establecer que además de ser un sistema de para la administración del talento humano en el Estado, es un sistema que por orden constitucional debe ser objetivo, pues de las premisas vistas se desprende que las decisiones que se adoptan sobre los funcionarios de carrera deben estar fundadas en la ley y no pueden atender subjetividades o caprichos del nominador, es así que de manera primordial se tiene el mérito como criterio para el ingreso y ascenso, el buen desempeño como criterio de permanencia.

Pese a que se considera que los planteamientos constitucionales son coherentes y bien intencionados, no deja de existir recelo y duda sobre su cumplimiento de estos, así lo evidencia Edgar Cárdenas, sobre el cual se permite una citación textual así:

“En Colombia, la carrera administrativa no ha pasado de ser más que una consagración constitucional y legal bastante distante de la realidad político-administrativa del país. El legado colonial sigue reflejado en nuestras instituciones republicanas; por ello, el empleo público es visto aún como una prebenda, de la cual dispone el político para compensar las contribuciones y lealtades personales de su clientela, haciéndose cada vez más distante cimentar los valores modernos de la igualdad y el mérito en la función pública, como garantía de una administración moderna, puesta al servicio del ciudadano, encargada de efectivizar los derechos de los ciudadanos.” (CÁRDENAS, 2010)

No resulta extraña la posición de este autor, pues no es más que el reflejo de una realidad habitual de Colombia, el uso del empleo público como un elemento de compensación poco ético,

que se usa en los procesos electorales, tanto en la nación como en los territorios, sin embargo, en ejercicio de contexto Colombia es un país relativamente joven en el cual hace menos de cien años se empezaron implementar los esfuerzos para garantizar el acceso en condiciones de igualdad al empleo público, en ese sentido se considera que la materialización de este esfuerzo, puede verse refleja al largo plazo, pues cada vez existen más muestras de transparencia y esfuerzos (algunos por voluntad propia otros por imposición legal) de las administradores de los regímenes para garantizar el retiro para acceso al empleo público, lo que se considera una tendencia en aumento que tiene el potencial para constituirse en una normalidad.

3. ¿Qué otros tipos de vinculación laboral existen con el estado en Colombia?

A manera ilustrativa y con el objetivo de brindarle una mayor por grado de profundidad al presente escrito, se enunciarán de forma sucinta que otra clasificación de servidores públicos, además de funcionarios públicos existen en Colombia.

Los de elección popular: Los cargos de elección popular son establecidos por la constitución, son la manifestación del ejercicio democrático, un ejemplo de estos son el presidente, los gobernadores, los alcaldes, entre otros.

Los empleos de libre nombramiento y remoción: Son cargos de funcionarios públicos, que están exceptuados de carrera y cuyo nombramiento de corresponder al jefe a la entidad, usualmente son cargos directivos o de otros niveles que exigen un alto grado de confianza, un ejemplo de esto son los ministros, quienes los nombra el presidente a discrecionalidad.

Los trabajadores oficiales: Conforme lo expresa la (ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2008), los trabajadores oficiales están vinculados con el Estado, a través de un contrato de trabajo, es decir que su relación se rige por las normas del derecho laboral en igual medida que para los particulares. Este tipo de vinculación puede darse para los empleados de la empresas industriales y comerciales del estado, o en otras entidades públicas siempre que la persona desarrolle exclusivamente actividades de construcción o sostenimiento de obras públicas.

Otros cargos no categorizados: La Constitución Política de 1991 también establece la existencia de otros servidores públicos, los cuales no caben en ninguna de las categorías referidas,

nuevamente la (ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2008), dispone los siguientes ejemplos Fiscal General de la Nación, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, el Defensor del Pueblo, los Magistrados de las Altas Cortes.

Resulta necesario reiterar que ninguno de estos servidores públicos les aplica régimen de carrera alguno, sin embargo, en busca del objetivo constitucional de la transparencia en el acceso al empleo del del sector público; se considera necesaria la implementación como política pública y la reglamentación, para que el mérito también sea criterio de fundamental de escogencia y permanencia para el caso de los trabajadores oficiales, teniendo en cuenta que la normatividad vigente le da la potestad directa a entidad o a la empresa industrial y comercial del Estado, la contratación directa de este tipo de trabajadores, sin que haya unos criterios que garanticen el mérito previamente definidos.

4. Régimen general de carrera

Una vez realizadas todas las aclaraciones necesarias para dar contexto a la carrera administrativa en Colombia, es pertinente iniciar con el ejercicio descriptivo que tiene como finalidad establecer los aspectos más relevantes de cada uno de los regímenes existentes, para que una vez se encuentren detallados sea posible efectuar el análisis comparativo propuesto.

El primer régimen que debe estudiarse es el régimen general de carrera, este en la actualidad se encuentra regulado por la Ley 909 de 2004, la cual le brinda la siguiente definición:

“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.” (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004)

Como se puede observar los presupuestos de este régimen son concordantes con los principios que la Constitución Política dispuso, vale la pena resaltar que dentro de la descripción de este régimen de incluye da denominación de un sistema técnico; La palabra técnico según la

según la (RAE, 2021), se refiere a un “conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte”. Quiere entonces eso decir que la carrera administrativa contiene también un conjunto de procedimientos que se acoplan para el cumplimiento de sus objetivos.

Continuando con la descripción de este régimen es necesario definir la naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil, este es un órgano público de naturaleza constitucional, que no pertenece a ninguna de las ramas del poder público para garantizar su independencia, y quien se le encargo administración y vigilancia de la carrera administrativa, salvo por los regímenes especiales de carrera; su principal objetivo es garantizar el mérito en el empleo público bajo los principios de objetividad, independencia e imparcialidad. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004).

Llegado este punto es necesario establecer a que funcionarios públicos se les aplica el régimen general de carrera administrativa, por lo que es necesario remitirse al artículo 3 de la Ley 909 de 2004, el cual de forma taxativa indica:

- “1. Entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.*
- 2. Personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores.*
- 3. Personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.*
- 4. Personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.*
- 5. Corporaciones autónomas regionales.*
- 6. Personerías.*
- 7. Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 8. Comisión Nacional de Televisión.*
- 9. Auditoría General de la República.*
- 10. Contaduría General de la Nación.*
- 11. Entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados.*

12. Empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. “ (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004)

Resulta posible *a priori*, pensar que el criterio de aplicación del sistema general de carrera administrativa está definido por la entidad a la que se encuentra adscrito el empleo público empleado público, que como se observa contempla múltiples entidades tanto del orden nacional como territorial.

En cuanto a las condiciones a ingreso o ascenso en el sistema general de carrera administrativa, está previsto que el mismo se realice por medio de un concurso de méritos, el cual adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil, que tendrá unas etapas de 1)convocatoria, 2)reclutamiento, 3)pruebas, 4)listas de elegibles, 5)periodo de prueba, una vez sea superado satisfactoriamente este periodo de prueba que tiene una duración de 6 meses, se efectúa la inscripción del funcionario el registro de carrera (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004)

En lo que tiene que ver el sistema de evaluación los funcionarios públicos de carrera administrativa deben ser evaluados periódicamente, a través de un instrumento y unos parámetros previamente establecidos que garanticen la objetividad y en todo caso deben tener en cuenta el mérito y el cumplimiento, de tal suerte que las calificaciones correspondan a la realidad, el proceso de evaluación se lleva a cabo por la entidad a la que pertenece en funcionario, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004)

Por último, para los funcionarios de carrera administrativa, el retiro de esta última puede darse por causales taxativas y objetivas que contiene la ley 909 de 2004, las cuales se pueden enumerar así:

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral.

- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- Por invalidez absoluta;
- Por edad de retiro forzoso;

- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.
- Por orden o decisión judicial;
- Por supresión del empleo
- Por muerte (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004)

En todo caso cuando se efectuó el retiro de un empleado de carrera administrativa se deberá hacer por medio de acto administrativo debidamente motivado, en el que se justifiquen los motivos del retiro, esto con el objetivo de garantizar el debido proceso y particularmente el derecho de defensa que le asiste al servidor público, evitando así la aplicación de decisiones subjetivas que desvíen los fines de la carrera administrativa.

Esta es la estructura del sistema general de carrera administrativa, se puede observar que detalla objetivamente situaciones fundamentales del talento humano de los funcionarios público, haciendo un especial énfasis en el mérito como presupuesto de la relación laboral, además puede establecerse que es un sistema que da estabilidad laboral, pues no está contemplada la terminación de la relación legal y reglamentaria sin que medie una justa causa, y aun existiendo el empleado puede oponerse a la decisión, constituyéndose así una ventaja frente a las relaciones laborales entre privados.

5. ¿Qué son los sistemas específicos de carrera?

Una vez visto el régimen general de carrera administrativa, es necesario establecer que existen unos regímenes específicos, la referida ley 909 de 2004, define textualmente estos últimos, como *“aquellos que en razón a la singularidad y especialidad 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 consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.”* (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2004)

Se considera que esta definición es poco concreta, pues todas y cada una de las entidades del Estado cuentan con singularidad y especialidad en sus funciones, pues no existe una entidad cuyo objeto sea exactamente igual a otra, en este sentido se considera que esta falta de precisión por parte del legislador, es una ventana abierta para las subjetividades, al permitir que de forma caprichosa se alteren las condiciones generales de la carrera administrativa para ciertas entidades, muchas veces sin justificación aparente alguna.

Es preciso indicar que es necesario migrar a una definición más objetiva, para poder establecer regímenes de carrera específicos; la cual de forma tentativa podría estar orientada en estos términos:

Los regímenes de carrera específicos son una herramienta para la administración del talento humano al servicio del Estado, cuyo carácter es excepcional y pueden ser creados únicamente cuando exista una justificación de carácter técnico, que sea concluyente al indicar que no es posible o no es conveniente aplica a cierta entidad y a sus empleados públicos, la totalidad o algunas de las disposiciones contenidas el régimen de carrera general.

Este proceso de objetivización para los regímenes específicos de carrera, que se propone es concordante con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad, que rigen a la función pública en Colombia, pues elimina la posibilidad de que por esta vía se creen tratos discriminatorios entre los empleados públicos.

6. ¿Cuáles son los regímenes específicos existen en Colombia y como se caracterizan?

Llegado este punto se expondrán los diferentes regímenes específicos de carrera administrativa, nuevamente abordándolos desde la perspectiva del ingreso, permanencia y retiro. además de las condiciones particulares que los caracterizan.

De formar preliminar se tener en cuenta que, respecto a la administración y vigilancia de los sistemas específicos de carrera, está en cabeza de la Comisión Nacional del Servicio Civil, inicialmente la Ley 909 de 2004, había dispuesto que la referida entidad solo tendría funciones de vigilancia frente a los sistemas específicos, sin embargo, la Corte Constitucional de Colombia, en su sentencia C-1230 de 2005, dispuso que la Comisión Nacional de Servicio Civil, por mandato constitucional le corresponde forma indivisible la vigilancia de los regímenes de carrera

incluidos los específicos, salvo los que son de carácter especial. (CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, 2005)

6.1 Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

El primer régimen de carrera específico que se encuentra perteneció al extinto Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), el mismo fue creado por mandato de la Ley 43 de 1988, la cual le confirió al presidente de la república, facultades extraordinarias para reorganización de la entidad, esto fue llevado a cabo por el Decreto 2147 de 1989, donde se estableció la existencia de dos regímenes uno extraordinario exclusivamente para los quienes ocupaban en cargo de detective y otro ordinario para los demás funcionarios.

Sobre este régimen no se profundizará y se menciona únicamente en forma de reseña, teniendo en cuenta que Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), fue suprimido por el Decreto Ley 4057 de 2011, lo que quiere decir que dicha entidad ya no existe.

Por otra parte, es muy importante el pronunciamiento realizado por la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia C-098 de 2013, toda vez estableció un precedente jurisprudencial, en el que se indica que los empleados públicos que ostentaron derechos de carrera en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), y cuya reubicación se ordenó con ocasión a la supresión, en otras entidades públicas, no conservan los derechos de la carrera específica, toda vez que en las propias palabras del órgano judicial:

“El proceso de supresión del D.A.S. se ajustó a los preceptos constitucionales y legales, y procuró la protección de los derechos adquiridos, la estabilidad laboral y el debido proceso de los servidores en carrera cuyos cargos fueron suprimidos, a través de la incorporación a entidades afines en cargos escalafonados y de la indemnización de perjuicios, según el caso. Adicionalmente, se repite, no existe obligación para el legislador de mantener en el tiempo los beneficios de un régimen cuya vigencia se agotó con la supresión del organismo para el cual fue establecido. De manera que, como lo accesorio sigue la suerte de lo principal, una vez extinguida la entidad para el cual fue creado el régimen de carrera, éste desaparece del ordenamiento jurídico, salvo disposición especial del legislador en contrario.” (CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, 2013)

A partir de esta decisión se puede extraer dos conclusiones, la primera es que por regla general los derechos de carrera específicos no se mantienen después de supresión de una entidad, y la segunda es que de forma especial y taxativa el legislador puede establecer que los derechos de carrera especifican se mantengan a favor de quienes los ostentaban antes de que la entidad se suprimiera, situación que no ocurrió en el caso del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS),

Se considera que la posición de la Corte resulta afectada pues de la definición de sistema específico se da cuenta que el criterio que lo determina es la entidad sobre la que este recae y no sobre el funcionario público como tal, en ese sentido es coherente que con la desaparición de una entidad también desaparezca su sistema específico de carrera.

6.2 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec).

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, cuenta con el régimen específico de carrera que fue establecido en el Decreto Ley 407 del 1994, el mismo se denomina carrera penitenciaria y carcelaria, y está dirigida a los empleados públicos que prestan sus servicios para dicha entidad.

En los términos del referido decreto dispone que *“la carrera penitenciaria es un sistema técnico de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender en la carrera, conforme a lo establecido en este estatuto”*. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1994)

En cuanto a las condiciones de ingreso a la carrera penitenciaria y carcelaria, está dispuesto que son requisito para su ingreso superar un concurso de méritos, así como en la carrera general, pero además de esto se requiere cumplir con requisitos de condición física y de actitud psicofísica, además no es posible desempeñar funciones dentro de este régimen si no ha recibido de manea previa capacitación, por ultimo antes de la vinculación el propio INPEC deberá realizar estudios de realizar investigaciones de seguridad a los aspirantes. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1994)

Sobre los ascensos estos si bien es cierto están condicionados al mérito no solamente se proveen por concurso, sino que existe la posibilidad de que, por medio de la aprobación de un curso, así como el cumplimiento de requisitos de experiencia se genere un ascenso dentro de este tipo de carrera.

Sobre los criterios de evaluación se puede evidenciar que en la carrera penitenciaria al igual que en la general, se basan en la objetividad, imparcialidad y equidad, siendo obligatorias de manera periódica pero también en momentos específicos como el cambio de superior o la cuando el director general considere la inexistencia de un desempeño deficiente en algún empleado, situación que si resulta diferente del sistema general de carrera, pues en esta ultima la calificación de servicios no procede de forma discrecional. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1994)

En lo que tiene que ver con el retiro de carrera penitenciaria y carcelaria, se tiene que además de las causales ordinarias que se establecen en régimen general de carrera administrativa, se tiene que existen dos adicionales, citadas textualmente así:

“l) Sobrepasar la edad máxima para cada grado;

m) Retiro del servicio de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia por voluntad del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria.” (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1994)

Lo anterior obedece a que, dentro de la carrera penitenciaria y carcelaria, existen rangos de edades para ocupar algunos cargos, esto teniendo en cuenta que tienen a su cargo la custodia directa de presos, se exige una condición física que naturalmente con los años se va disminuyendo.

En el mismo sentido la segunda causal es un esfuerzo por moralizar y evitar actuaciones fraudulentas y que puedan poner en peligro las labores desarrolladas en la carrera por el personal de custodia y vigilancia, pues en casos de corrupción o afectación grave a los custodiados, pueden ser retirados del servicio de manera directa por el director de la entidad.

Siguiendo la línea argumentativa de sobre la necesidad de justificar de manera objetiva la creación de un régimen de carrera, se considera que para el caso concreto del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, si existen motivos ciertos, pues la función de custodiar presos si exige condiciones y aptitudes físicas y mentales que deben ser exigidas como esenciales en este tipo de cargos y que no tendrían ningún tipo de sentido en otro tipo de entidades.

6.3 Personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

El tercer régimen de carrera específico existente es el del personal de la de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), el cual está establecido en el Decreto Ley 71 de 2020, se denomina carrera administrativa de administración y control tributario, aduanero y cambiaria, y la norma mencionada lo define como *“un sistema técnico de administración del talento humano que tiene por objeto garantizar el ingreso y el ascenso a los empleos de la DIAN en igualdad de condiciones, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria.”* (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2020).

Sobre el ingreso se tiene que como en la carrera general se debe realizar por concurso de méritos, que a su vez cuenta con su misma estructura, sin embargo, para la provisión de cargos profesional para los procesos misionales de la entidad, está dispuesto que además el proceso de selección puede comprender pruebas adicionales como pruebas de integridad, polígrafo y de competencias comportamentales, así los aspirantes también deben desarrollar de acuerdo al cargo un curso específicos para acreditar conocimientos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2020).

Sobre la evaluación el Decreto Ley 71 de 2020, establece que la misma deberá realizarse como mínimo anualmente, sin embargo, se podrán desarrollar de forma parcial cuando según lo determine el director general de la DIAN, de la misma forma se contemplan de forma específica que se evaluarán porcentualmente estos criterios 1) Aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos (25%), Cumplimiento de los objetivos del área respectiva (20%), Cumplimiento de los objetivos y metas individuales (Competencias funcionales) (20%), Cumplimiento del plan de desarrollo de competencias individuales (Competencias conductuales o interpersonales) (20%),

Cumplimiento de los objetivos transversales.(15%); de la misma forma los estímulos de carácter laboral están sometidos a los resultados de la referida evaluación. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2020).

En cuanto a las condiciones de retiro estas resultan iguales a las del régimen general de carrera.

En este régimen particularmente las diferencias con el régimen de carrera se encuentran en el ingreso pues se disponen pruebas de integridad para el servidor público además del curso para acreditar conocimientos específicos, en suma, se considera que no hay una razón objetiva para la existencia de un régimen de carrera específico en esta entidad, pues si bien es cierto la recaudación tributaria es importante, no son menos importante otras actividades que otras entidades desarrollan, por esto frente a las condiciones de ingreso que se disponen las mismas deberían implementarse en el sistema general; las pruebas de integridad así como los conocimientos previos pueden contribuir a un mejor desempeño de los servidores públicos.

6.4 Personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

La Ley 909 de 2004, estableció la existencia de un régimen de carrera específico y conmino al gobierno nacional para que expidiera el respectivo decreto que reglamentara dicho régimen, desde ese momento y hasta ahora no se ha llevado a cabo esto, lo que es una muestra de la falta de voluntad de quienes han ocupado el máximo órgano del ejecutivo en dar prioridad a este sector, desde un aspecto tan básico como determinar el régimen diferencial que le aplicaría a este personal.

Teniendo en cuenta la omisión de regulación en este tipo de carrera, las disposiciones normativas que le son aplicables son las del régimen general de carrera administrativa.

6.5 Superintendencias.

El quinto régimen de carrera específico existente es el del Decreto Ley 775 de 2005, el cual rige al personal de las Superintendencias, esta norma indica que las *“superintendencias son organismos de carácter técnico, que hacen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público y prestan el servicio de supervisión, mediante el ejercicio de las funciones de inspección,*

vigilancia y control atribuidas por la ley o mediante delegación del Presidente de la República”. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2005)

Inicialmente el Decreto Ley 775 de 2005, había dispuesto que la administración de esta carrera específica le correspondía a cada superintendencia, sin embargo, la Corte Constitucional de Colombia en su sentencia C-471 de 2013, dispuso manteniendo coherencia con otras decisiones que el único órgano con la facultad para administrar y vigilar los regímenes de carrera salvo por los especiales, es la Comisión Nacional del Servicio Civil. (CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, 2013)

En cuanto al ingreso el referido decreto, establece que los cargos de carrera de estas entidades deben ser provistos por medio de concurso de méritos, sin embargo, establece que dentro del mismo pueden existir diversas modalidades de prueba específica de conocimientos, el curso-concurso, concurso-curso, entrevista y análisis de antecedentes; dichas etapas no están previstas en el régimen de carrera general.

Sobre la etapa de evaluación resulta preciso traer a colación lo establecido por Cruz y Navarro quienes indican sobre el proceso de evaluación en las superintendencias que:

“La evaluación del desempeño debe medir cual es el aporte que el funcionario de carrera efectuó al cumplimiento de los objetivos de la dependencia, ello es medible por medio del instrumento de concertación de objetivos, en donde se hayan determinado con precisión las metas que el empleado debe alcanzar en un período, las cuales deben estar en consonancia con sus funciones, responsabilidades y por supuesto con su perfil profesional.” (CRUZ Y NAVARRO, 2012)

Es decir que la evaluación en el régimen de carrera administrativa específico de las Superintendencias, debe corresponder a parámetros objetivos que se concretan previamente entre la Superintendencia y el servidor público, teniendo en cuenta factores como el cumplimiento de metas y los indicadores para medir, de la misma manera está contemplado además de las evaluaciones periódicas, existe la posibilidad de que el Superintendente ordene la calificación de servicios de un funcionario en cualquier tiempo.

Las causales de retiro son en su gran mayoría similares a las del sistema general de carrera, sin embargo, el artículo 42 del Decreto Ley 775 de 2005, dispone una causal que

denominada “*Por declaratoria de insubsistencia por razones de buen servicio, para los empleados del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias, mediante resolución motivada*” así mismo la referida norma dispone el esta causal su puede aplicar por el superintendente correspondiente, al valorar que el desempeño del empleado si afecto de manera grave la prestación del servicio público. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2005)

Se considera que esta causal de retiro es arbitraria y no tiene razón de ser, teniendo en cuenta que el retiro por la afectación del servicio público se determina el un proceso disciplinario, de tal suerte que no hay un motivo para otorgar esta facultad al superintendente.

Que en términos generales se considera que las funciones de inspección, vigilancia y control, que tienen las superintendencias, no son por si solas suficientes para que se justifique la existencia de un régimen específico, nuevamente como se mencionó antes estas buenas prácticas de ingreso para una entidad deberían ser aplicadas de forma general, pues con esto se garantiza la idoneidad de los servidores públicos que le prestan sus servicios al Estado.

6.6 Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

El sexto régimen específico que se encuentra contemplado en el Decreto Ley 780 de 2005, es el que rige la carrera administrativa del personal de del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; esta norma lo define dicha entidad en los siguientes términos “*Departamento Administrativo de la Presidencia de la República asistir al Presidente de la República en su calidad de Jefe de Gobierno, Jefe de Estado y Suprema Autoridad Administrativa en el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y prestar el apoyo administrativo necesario para dicho fin.*” (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, s.f.)

De la misma manera el sistema específico de carrera se define así

“La carrera administrativa de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República es un sistema específico y técnico que constituye el fundamento de la administración de personal, que previa valoración de las condiciones de seguridad, ofrece igualdad de oportunidades para el ingreso a los cargos de la Entidad, garantiza la promoción y permanencia en los mismos con base en el mérito, regula los

mecanismos de retiro y promueve la formación y capacitación para el desarrollo y mejor rendimiento laboral, buscando garantizar la eficiente, oportuna y correcta prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales.” (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, s.f.)

De forma preliminar se puede evidenciar que el elemento diferenciador de este sistema es la valoración de condiciones de seguridad, teniendo en cuenta que dicha entidad tiene acceso a información y ejecuta funciones que pueden poner en peligro la integridad del presidente, de los demás funcionarios que laboran en dicha entidad o incluso asuntos de seguridad nacional.

Sobre los requisitos de ingreso, se tiene que debe realizarse por concurso cuyas etapas son similares, a las establecidas para las del sistema general de funciones, sin embargo, antes del nombramiento en periodo de prueba el Decreto Ley 775 de 2005, dispone la necesidad de efectuar un estudio de seguridad, de cuyo resultado depende el nombramiento o la exclusión de lista de elegibles, es de mencionar que este procedimiento dentro del proceso de ingreso debe efectuarse con un acto administrativo debidamente motivado donde se fundamenten objetivamente las razones de seguridad que llevan a tomar la decisión y que le permita al interesado recurrir dicha decisión; así lo dispuso el Corte Constitucional de Colombia en la sentencia C-1173 del 2005. (CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, 2005)

En lo que tiene que ver con las condiciones de evaluación, para este sistema de carrera específico se denomina valoración de desempeño laboral y se trata de un sistema objetivo en el cual, con base en parámetros previamente establecidos, permite establecer la conducta laboral y la contribución al cumplimiento de las metas individuales, de la misma que con las Superintendencias, además de las dos evaluaciones periódicas anuales que ordinariamente se efectúan, el director de la entidad puede ordenar la calificación de servicios de forma inmediata en cualquier tiempo.

Que en lo que tiene que ver con el retiro del servicio, este régimen contempla las mismas causales del régimen general de carrera, pero incluye la siguiente causal

“Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, cuando como resultado de un estudio de seguridad de carácter reservado se establezca que no cumple con las condiciones mínimas de seguridad que se exige al personal que labora en el Departamento Administrativo de

la Presidencia de la República, realizado por la Secretaría de Seguridad del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República o quien esta indique o admita”

(PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, s.f.)

En aplicación de la justificación que llevo a crear este régimen de carrera administrativa, es que se instituye la causal de retiro anteriormente referida; concretamente se considera que para esta entidad si debe existir un régimen especial que incluya en componentes el criterio de seguridad, pues las labores desarrolladas por la entidad requieren el uso de información o cercanía que de no controlarse adecuadamente a quien se le permite acceso a las mismas puede generar un riesgo.

6.7 Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

El séptimo régimen de carrera específica que existe en Colombia es el del personal que presta sus servicios a la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, el mismo está establecido en el Decreto Ley Decreto 790 de 2005., y dentro del mismo establece la existencia de dos tiempos de empleados públicos con derechos de carrera, los primeros denominados Cuerpo Administrativo y los segundos Cuerpo Aeronáutico

Esta normatividad no cuenta con una descripción a partir de la cual se pueda entender la justificación de que exista un régimen específico, sin embargo, si se observan los criterios de ingreso, se puede observar, que si bien es cierto cuenta con las etapas ordinarias del sistema general de carrera, así como con el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, previo al desempeño de las funciones se exige una investigación de seguridad, por lo que puede deducirse que estos son los motivos, pueden justificar este régimen pues la entidad tiene su cargo el control y regulación de la circulación aérea en el país.

En lo que tiene que ver la evaluación en este sistema de carrera, no existen mayores diferencias con el sistema general de carrera, sin embargo, como en otros sistemas específicos que ya se mencionaron con anterioridad, el director de la entidad puede solicitar calificación de servicios en cualquier momento. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2005)

En cuanto al retiro se encuentra que además de las causales ordinarias el sistema general de carrera, el régimen específico de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil

contempla que los empleados concretamente del cuerpo aeronáutico pueden ser retirados del servicio cuando 1) no aprueben de forma consecutiva el curso de formación específico para ascender 2) por no superar de forma consecutiva el proceso de habilitación en el puesto de trabajo conforme a los reglamentos aeronáuticos 3) La cancelación del certificado médico por parte de la de Dirección de Medicina de Aviación y Licencias Aeronáutica. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2005)

Se considera que para el caso de esta entidad si existe una justificación objetiva para la existencia de un régimen específico, pues es claro que el conocimiento y la capacidad de los servidores públicos especialmente de cuerpo aeronáutico, debe ser tratado diferencialmente pues de ello depende el correcto funcionamiento del sistema de tránsito aéreo colombiano, de la misma manera es acertada la existencia de causales tan específicas de retiro del servicio, pues la constante demostración de capacidad y aptitud física y mental es indispensable para el correcto desarrollo de este tipo de labores, situación que puede ser tratada de otra forma en otras entidades.

6.8 Personal que presta sus servicios a los cuerpos oficiales de bomberos.

El octavo régimen de específico de carrera en los cuerpos oficiales de bomberos, el mismo está regulado en el Decreto Ley 256 de 2013, donde se establece que aplica únicamente para los miembros del grupo operativo, mientras los pertenecientes al grupo administrativa son regidos por el sistema general de carrera administrativa.

Para los cuerpos oficiales de bomberos existe un escalafón, en el cual existe un ascenso por medio de concurso para los grados inmediatamente superiores, para los cuales se exige experiencia en los grados anteriores, de tal suerte que se de iniciar en el primer grado es decir bombero con la posibilidad de ascender hasta la categoría de comandante de bomberos. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2013)

Sobre el ingreso se tiene que a partir de la etapa de pruebas existen diferencias sustanciales con la carrera general, pues se contempla que se aplican no solo pruebas de concomimientos, sino que también de carácter psicofísico, de la misma forma están contempladas pruebas de visita domiciliaria y curso concurso; (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2013)

Particularmente se considera que la prueba de visita domiciliaria no puede tener cabida en un proceso cuya base es el mérito, pues su resultado no será distinto a una precisión subjetiva del entrevistador, pues cualquier intento de objetivización de este tipo de pruebas, puede constituirse como un elemento de discriminación frente a costumbres o estilos de vida que los aspirantes pudieran llevar, y que en nada afectan la correcta prestación de servicio público.

Sobre los criterios de evaluación se encuentra que la calificación se efectúa de manera anual, sin embargo, así como en el régimen específico del INPEC, se efectúan calificaciones cuando existe cambio del superior comandante o un empleado cambia de cargo, debe dejar la calificación de sus subalternos.

Las causales de retiro son idénticas a las del régimen general de carrera administrativa.

Es posible establecer que también hay una justificación objetiva para tener un régimen de carrera específico, pues las labores de atención de emergencias y extensión de incendios, debe tener un régimen diferenciado pues requiere la evaluación de las aptitudes físicas en fundamental, de la misma manera la valoración de la experiencia y la permeancia en el cargo como requisitos para el ascenso en el escalafón, encuentran su razón de ser en la función que desempeña la entidad.

6.9. Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

El noveno y último régimen específico de carrera que existe en Colombia es el del personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, el cual está establecido en el Decreto Ley 168 de 2008, el cual la propia norma lo dispone que la *“La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, que hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público, es la entidad encargada del reconocimiento de derechos pensionales en general, salvo los bonos que sean responsabilidad de la Nación, causados a cargo de administradoras del Régimen de Prima Media del orden nacional, y de las entidades públicas del orden nacional que hayan tenido a su cargo el reconocimiento de pensiones, respecto de las cuales se haya decretado o se decrete su liquidación.”* (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2008)

Sobre las condiciones de ingreso se encuentra que el Decreto Ley 168 de 2008, no tiene una descripción de un procedimiento específico, sino únicamente la referencia a que se adelantaran conforme al régimen general de carrera, sin embargo si prevén la realización de curso-concurso, es decir luego de la superación de las etapas del concurso ordinario, se debe realizar un curso con hasta el doble de las vacantes disponibles, y al final del mismo quienes obtengan las mejores calificaciones ocuparan los cargos. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2008)

En lo que tiene que ver con la evaluación, la misma se rige por los principios que se disponen para carrera general, sin embargo, sin embargo, los criterios de evaluación que se tienen en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, se basan de forma objetiva en el Marco constitucional y legal de las funciones que le corresponden a la entidad, así como su plan anual. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2008)

Sobre las causales de retiro de servicio son idénticas a las del sistema general de carrera administrativa.

Para este sistema de carrera definitivamente no se encuentra una justificación objetiva para su existencia, pues son casi imperceptible las diferencias que guarda con el sistema general de carrera, además por la función de la entidad no se representa necesario un régimen específico, pues otras entidades del Estado, como los entes territoriales también reconocen pensiones y no tienen un régimen específico de carrera para esos empleos.

7. ¿Qué son los sistemas especiales de carrera?

Llegado este punto es necesario abordar los sistemas especiales de carrera, para dar una definición concreta se tomarán los elementos más importantes de la definición que adopto el Ministerio del Trabajo, donde se indicó que los regímenes especiales estaban constituidos por las entidades del Estado que por habilitación expresa de la Constitución Política de Colombia, tienen la facultad de administrar y vigilar su propia carrera administrativa, sin la intervención de otras entidades. (MINISTERIO DEL TRABAJO, s.f)

Constituyéndose así las dos diferencias de los regímenes especiales tanto con el régimen general de carrera administrativa como con los sistemas específicos, la primera es la naturaleza de entidad en la que recaen por regla general es de orden constitucional y excepcionalmente de creación legal, la segunda es que los regímenes especiales no están bajo la administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

8. ¿Cuáles son los regímenes especiales existen en Colombia y como se caracterizan?

8.1 Rama Judicial

El primer régimen de carrera que se verificar es el de la Rama Judicial, el mismo tiene un fundamento constitucional por cuanto el artículo 256 de la carta magna, el cual le da como una función del Consejo Superior de la Judicatura, la administración de un régimen de carrera para la rama judicial. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

Este sistema se materializo a través de la Ley 270 de 1996, donde se estableció que el régimen de carrera de la rama judicial del poder público, se denominaría carrera judicial y según su definición es un sistema que se *“basa en el carácter profesional de funcionarios y empleados, en la eficacia de su gestión, en la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos al efecto y en la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio.”*

(CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1996)

Sobre las condiciones de ingreso, es necesario precisar que los cargos de carrera deben ser provistos por un concurso de méritos, que deberá estar compuesto por etapas sucesivas de selección que tendrán elementos eliminatorios, con posterioridad a esto se efectúa el registro nacional de elegibles, y se procede con los respectivos nombramientos, También es una condición para ocupar cargos de la carrera judicial contar con las calidades específicos que exige la norma para cada nivel y contar la aprobación del curso judicial correspondiente, que es ofrecido por la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1996)

En la carrera judicial a diferencia de lo que se pudo evidenciar al principio de este texto, si existe una diferencia entre la calidad de funcionario público y de empleado público, pues la primera según la norma referida corresponde a los Magistrados de las Corporaciones Judiciales,

los Jueces de la República y los Fiscales, por su parte los segundos son todos los demás servidores públicos de la rama judicial. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1996)

Sobre la evaluación de servicios tiene como finalidad valorar los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia de los funcionarios de carrera judicial, en este aspecto existe un criterio diferencial sobre el competente para realizar la evaluación, pues los empleados públicos son evaluados por el superior inmediato, mientras que los funcionarios son evaluados por la sala administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Sobre las causales de retiro se tiene que son las del sistema general de carrera administrativa, pero se hace especial énfasis en el retiro por la evaluación no satisfactoria de desempeño.

Se considera que es de resaltar sobre este sistema especial de carrera, la importancia que se da la necesidad de que los servidores públicos, que ingresen a la carrera judicial, efectúen un curso de formación específica que el mismo empleador les brinda dotándolos así de herramientas y conocimientos que les permiten prestar un mejor servicio público, por lo que es pertinente implementar este elemento en otras carreras administrativas.

8.2. Procuraduría General de la Nación.

El segundo régimen especial es de la Procuraduría General de la Nación, cuya existencia nace a partir de lo dispuesto en el artículo 279 de la Constitución Política de Colombia, que indica un régimen diferencial para los funcionarios de esta entidad. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

De forma concreta el sistema especial de carrera de la Procuraduría General de la Nación, está establecido y regulado por el Decreto Ley 262 de 2000, el cual dispone que la carrera de la procuraduría es *“un sistema técnico de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la entidad y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso a ella, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascender, como también establecer la forma de retiro de la misma.”* (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2000).

La administración y vigilancia de la carrera administrativa de la Procuraduría General de la Nación, está a cargo de la Oficina de Selección y Carrera, de esta misma entidad.

Respecto del ingreso el mismo debe efectuar a través de un concurso de méritos que tiene las siguientes etapas 1) Convocatoria 2) Reclutamiento: inscripción y lista de admitidos y no admitidos 3) Aplicación de pruebas o instrumentos de selección: etapa eliminatoria y etapa clasificatoria 4) Conformación de la lista de elegibles 5) Período de prueba 6) Calificación del período de prueba; es de mencionar que en la norma detalla con términos y otros aspectos el proceso de selección; situación que es anormal pues en otros sistemas ya vistos, se describe en términos más generales, el ingreso formalmente se da partir del nombramiento por parte del Procurador . (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2000)

Sobre la calificación de servicios se tiene que sus objetivos de esta son el mejoramiento y desarrollo de las condiciones personales y laborales de los empleados así como la verificación del correcto cumplimiento de sus funciones, y se dispone que deberán efectuarse calificaciones ordinarias en periodos anuales, pero podrán ser calificados parcialmente y extraordinariamente en cualquier momento cuando el Procurador lo ordene. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2000)

Sobre las causales de retiro se tiene que las del sistema especial de la Procuraduría son similares a las que se contemplan en el sistema general de carrera administrativa, de esta forma el aspecto a destacar en este régimen es el detalle con el que se describe y reglamenta la etapa de selección para el ingreso.

8.3. Defensoría del Pueblo.

El tercer régimen especial es de la Defensoría del Pueblo, el cual tiene un fundamento constitucional en el artículo 283 de la Constitución Política, donde se indica que la Defensoría del Pueblo, es un órgano autónomo tanto administrativa como presupuestalmente, por lo que en el espectro de esta facultad de considera que puede darse su propio régimen de carrera. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

El régimen de carrera de la Defensoría del Pueblo, esta descrito en la Ley 201 de 1995, que inicialmente también se había establecido para regular el régimen de carrera pero que con las derogatorias dadas por el Decreto Ley 262 de 2000; quedo aplicándose de forme exclusiva a la

Defensoría del Pueblo; este sistema de carrera se define en estos términos *“La Carrera de la Defensoría del Pueblo es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de estas entidades y ofrecer a todos los ciudadanos igualdad de oportunidad para el acceso a ellas, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender en la Carrera, como también establecer la forma de retiro de la misma.”* (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1995)

La administración y vigilancia de este régimen de especial, está a cargo de la Comisión De Carrera Administrativa De La Defensoría Del Pueblo.

El ingreso de los empleos de carrera en la Defensoría del Pueblo debe proveerse por medio de concurso de méritos, que tiene las etapas de a) Convocatoria b) Reclutamiento c) Aplicación de pruebas o instrumentos de selección d) Conformación de listas de elegibles, y e) Período de prueba; el elemento a resultar es que para este régimen de carrera está contemplado que las pruebas ser de carácter escritas u orales, además deja abierta la posibilidad de que se usen otros medios idóneos que puedan capacitar a los aspirantes, tal libertad en la construcción de la etapa de pruebas o existe en sistemas de carrera que hasta ahora se han visto. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1995).

La evaluación en este régimen de carrera tiene como objeto esta norma evaluar el rendimiento, la calidad del trabajo y el comportamiento laboral de los empleados públicos de la Defensoría del Pueblo, se efectúa de manera anual, teniendo en cuenta que criterios de objetividad, justicia y equidad.

Las causales de retiro del servicio son idénticos a los señalados en el sistema general de carrera administrativa.

Este régimen se considera poco específico y términos absolutos muy parecido al los del sistema general de carrera administrativa, salvo por el órgano de administración y su conformación.

8.4. Contraloría General de la República

El cuarto régimen de carrera especial a se refiere este texto es de las contralorías tanto la general de la república como las territoriales, el fundamento constitucional de este régimen de encuentra en el artículo 267 de la Carta Magna, donde se indica su autonomía administrativa y

por ende la facultad para determinar un régimen de carrera para su personal. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

Que concretamente el régimen de carrera especial de la Contraloría General de la República, cual se encuentra regulado en Decreto Ley 268 de 2000, este lo define como “*un sistema técnico de administración del talento humano que tiene por objeto alcanzar la eficiencia, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados con el fin de cumplir su misión y objetivos*”. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2000)

La carrera administrativa especial de la Contraloría General de la República, es administrada por Consejo Superior de Carrera Administrativa, el cual está compuesto por el Contralor General de la República, el Gerente de Talento Humano, Director de la Oficina Jurídica y dos representantes de los empleados. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2000)

El ingreso a la carrera de la Contraloría, se efectúa por medio de concurso de méritos que se surte en las etapas ordinarias y comunes que ya se han visto en otros regímenes, en todo caso dentro de la etapa de pruebas se encuentra una entrevista que por disposición legal cuenta un peso del 10% sobre la calificación final, de la misma manera se contempla una prueba escrita de carácter eliminatorio. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2000)

Sobre la evaluación de desempeño en el régimen de carrera especial de la Contraloría General de la República, “*la misma tiene como propósito determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión de los empleados públicos,*” esta se efectúa una vez por año de forma ordinaria y extraordinariamente en cualquier momento por orden del Contralor General, cuando se determine que existen motivos para ello, la evaluación es efectuada por el jefe inmediato de cada servidor público, sin embargo de forma excepcional puede ser realizada por otro funcionario que determine Consejo Superior de Carrera. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2000).

El retiro de la carrera de la Contraloría General de la República procede por las mismas causales previstas para el sistema general de carrera administrativa.

8.5. Fiscalía General de la Nación.

El quinto régimen de carrera especial existente es el de la Fiscalía General de la Nación, establecido es virtud del artículo 253 de la Constitución Política, al indicar que se determinaría el

ingreso a la entidad por medio de un régimen de carrera que definirá la Ley. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

El régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación, está establecido en el Decreto Ley 20 de 2014, donde define este régimen, en los siguientes términos *“La carrera especial de la Fiscalía General y de sus entidades adscritas es el sistema técnico de administración de personal que, en cumplimiento de los principios constitucionales de la función pública, busca garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos, previa demostración del mérito; proteger los derechos de los servidores a la estabilidad y permanencia en los mismos; desarrollar las capacidades técnicas y funcionales del servidor mediante la capacitación, los estímulos y el ascenso.”* (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2014)

También es necesario mencionar que este régimen también aplica para las entidades adscritas a la Fiscalía General de la Nación, es decir Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y al personal de carácter administrativo del Establecimiento Público de Educación Superior Conocimiento e Innovación para la Justicia (CIJ). (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2014)

La administración y vigilancia de este le corresponde a las comisiones de carrera de la Fiscalía General de la Nación, y de cada una de sus entidades adscritas; para el caso de la Fiscalía se agrupan los empleos en tres grupos, los de Gestión y Apoyo Administrativo, Policía Judicial y los Fiscalía, estos dos últimos en sus procesos de ingreso requieren conocimientos específicos y técnicos propios de la entidad, mientras que los primeros deben acreditar requisitos generales. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2014)

El ingreso a la carrera administrativa de Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas, se efectuó por medio de un concurso o un proceso selección, dentro de los cuales cabe tanto la modalidad de curso-concurso o concurso-curso, incluyendo además de las etapas normales del concurso que ya se han visto con anterioridad, una etapa de estudio de seguridad antes del nombramiento en periodo de prueba.

La evaluación en el régimen de carrera expuesto es definida por la ley como *“la valoración de la gestión individual del servidor público, vinculado en un cargo de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, realizada teniendo en cuenta parámetros*

objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados por el jefe del organismo respectivo”, esta estará a cargo de un comité compuesto por representante legal de entidad, dos servidores de carrera, el subdirector de talento humano y el director de políticas públicas y de planeación, así mismo la evaluación se funda en los principios de objetividad y justicia. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2014)

Las causales de retiro son similares a las del sistema general de carrera administrativa, salvo que en este régimen existe el retiro por insubsistencia de nombramiento con base en estudio de seguridad, y así como en otros regímenes que se ha abordado, esto se justifica teniendo en cuenta que la entidad tiene como finalidad de actuar como ente acusador ante la comisión de delitos, lo cual evidentemente necesita que exista certeza de que la conducta de servidor público no es desviada de este objetivo.

Este régimen se diferencia de los demás por cuanto para la evaluación existe un órgano compuesto, lo que se considera como un escenario favorable para se garantice la objetividad y justicia en este proceso.

8.6. Entes Universitarios Autónomos.

El sexto régimen que se verá es de los Entes Universitarios Autónomos, el fundamento de este régimen de carrera especial es el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, toda vez que este reconoce la autonomía de las universidades, pero no solo en materia académica sino también administrativa, al facultarlos para expedir sus propios estatutos. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991).

Por su parte esta facultad es desarrollada por la Ley 30 de 1992, donde se indica que el carácter especial de los entes universitarios les otorga autonomía que les permita a través de sus propios estatutos emitir un régimen de carrera diferencial para los docentes y los administrativos, esta competencia está atribuida a los consejos superiores de las universidades de carácter público. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA COLOMBIA, 1992).

Es decir que cada universidad de forma independiente establece su propio sistema de carrera.

No obstante, de lo anterior la autonomía de la autonomía de los entes universitarios no es absoluta, así lo expresan Martínez y Villegas al indicar que:

“La autonomía universitaria no es absoluta y que tanto el Constituyente con el Legislador previeron la existencia de límites para la misma, dichos límites no son más que aquellos elementos que son comunes para la totalidad del Estado colombiano, es decir, la autonomía de la que están dotados los entes universitarios autónomos no significa que éstos estén por fuera del marco legal y constitucional colombiano. En tal sentido se puede afirmar que es dicho marco el que deben observar para efectos de determinar los estatutos que las reglan. Ahora bien, para el caso del régimen especial que las cobija y tal como se señaló al inicio de este documento, existe un marco general de la Función Pública y unos principios constitucionales, como el del mérito, en la carrera administrativa, que deben ser considerados por los Consejos Superiores al momento de expedir los actos administrativos que establezcan los estatutos de su personal administrativo”. (MARTÍNEZ Y VILLEGAS, 2014)

Se considera correcta la interpretación de este autor, al referir que a autonomía de las universidades no puede constituirse en arbitrariedad, deben ceñirse a los preceptos constitucionales y legales que rigen la función pública dentro de ellos el mérito en el ingreso, la objetividad en la evaluación y la justicia junto con el derecho de defensa en el en el retiro.

Algunos de los entes que cuentan con un régimen de carrera especial como universidades públicas, son La universidad Militar Nueva Granada, La Universidad Nacional de Colombia, La Universidad de Antioquia, La Universidad del Valle entre otras, todas ellas regulan la carrera administrativa, tanto del personal docente como del administrativo a través de sus propios estatutos.

8.7. Carrera diplomática y consular.

El séptimo régimen de carrera que se verá es el de la carrera diplomática y consular, el mismo está establecido en la Decreto Ley 274 de 2000, y dispone su aplicabilidad para los empleados públicos del ministerio de relaciones exteriores que desempeñen sus funciones para el servicio exterior, el cual es entendida como el desarrollo de la política exterior del Estado, en protección de sus intereses, así como de sus nacionales en el exterior. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, 2000)

El fundamento constitucional para la existencia de la carrera diplomática y consular según no lo indican Parrado y Jaimes es el siguiente:

“Es de esta manera, como la Carta Política dedica un capítulo a establecer las condiciones para la validez de los tratados, la composición de la Comisión Asesora de Relaciones Exteriores, y la promoción que hace el Estado de la internacionalización de las relaciones políticas, económicas, sociales y ecológicas y su integración con las demás naciones.

Estas disposiciones están consignadas en el TITULO VII "De la rama ejecutiva", CAPITULO VIII "De las Relaciones Internacionales". Se orientan principalmente a la integración con países de América Latina y del Caribe mediante la celebración de tratados "que, para su validez, deberán ser aprobados por el Congreso dichos tratados deben estar sujetos a principios de equidad, igualdad y reciprocidad, sobre los cuales se creen organismos supranacionales, en miras de constituir una Comunidad Latina de Naciones.” (PARRADO & JAIMES, 2011)

El personal que presta sus servicios en carrera al Ministerio de Relaciones Exteriores puede ser de carrera administrativa ordinaria, o puede ser de carrera diplomática y consular; la primera es regida y administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras que la segunda es administrada por la Comisión de Personal de la Carrera Diplomática y Consular, la Dirección del Talento Humano o la dependencia que hiciere sus veces y El Consejo Académico de la Academia Diplomática (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, 2000).

Sobre el ingreso a la carrera diplomática y consular la misma debe hacerse a través de concurso, que tendrán en cuenta el mérito y la capacidad del aspirante, de la misma manera el concurso tendrá las etapas usuales, sin embargo, con posterioridad de la conformación de lista de elegibles, el aspirante deberá aprobar las pruebas de la academia diplomática, para que posteriormente se efectúe el periodo de prueba, además como requisitos para poder ingresar a la carrera diplomática se requiere ser colombiano de nacimiento y no tener otra nacionalidad, un título universitario de educación superior y hablar otro idioma diferente al español que tenga uso diplomático. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, 2000)

La evaluación de desempeño tiene objetivo establecer de manera transparente el cumplimiento de funciones con eficiencia y eficacia del servicio exterior, la evaluación se efectuará anualmente por el jefe inmediato, la calificación se entregará en una entrevista en donde le exponen de forma objetiva los argumentos que llevan a ella, así como su notificación. (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, 2000)

Las causales de retiro previstos en la carrera diplomática y consular son los mismos del régimen general de carrera administrativa, pero, además está contemplado el retiro por dos calificaciones no satisfactorias consecutivas, además de por negación a la alternancia entre planta interna y externa; pese a la crítica hecha frente a este tema, particularmente resulta extraño que no se contemple el retiro por motivos de buen servicio, teniendo en cuenta que las actividades desempeñadas por los funcionarios en el exterior son de vital importancia y de no ejecutarse bien pueden ser nocivas para la nación.

8.8. Personal de carrera del Congreso de la República.

El octavo régimen de carrera especial es del Congreso de la República, el mismo tiene su origen en el artículo 150 de la Constitución político, el cual en su numeral 20 faculta a cada una de las cámaras del Congreso de la República, para administrar sus servicios técnicos y administrativos. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

De la misma forma la carrera administrativa para el Congreso de la República está consagrada en la 5 de 1992, donde se dispuso la existencia de un sistema de carrera, se tendrían en cuenta los preceptos que rigieran la carrera administrativa general para los servidores públicos de ambas cámaras.

No pocos han sido los intentos por regular esta carrera, desde la Resolución Conjunta del Senado y Cámara No. 001 de 1992, que fue declarada nula por el Consejo de Estado, pasando por las facultades que el Congreso le otorgo a sus mesas directivas con el artículo 6 de la ley 186 de 1995, para modificar los estatutos de administración de personal, y que posteriormente fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional de Colombia a través de la sentencia C-830 de 2001, al igual que el artículo 14 de la ley 443 de 1998 declarado inexecutable por la sentencia C – 372 de 1999; lo que ha llevado a que actualmente este régimen no esté regulado particularmente.

Que, así las cosas, el régimen actualmente se aplica para la carrera administrativa del congreso, es de la Ley 909 de 2004, sin embargo, surge a quien le corresponde la administración y vigilancia de dicho régimen, pues al ser un régimen de creación legal y no constitucional la sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, ha considerado que es la Comisión Nacional del Servicio Civil, la llamada a tomar este rol, pues la cláusula de exclusión de su competencia está determinada para aquellas entidades donde el constituyente expresamente las faculto para tener un régimen propio de carrera, pero cuando su creación es de carácter legal no es la Comisión la llamada a asumir la competencia para ese régimen de carrera. (CONSEJO DE ESTADO, 2011)

8.9. Personal docente.

El noveno régimen especial de carrera administrativa es el de personal docente del sistema general de educación, el mismo encuentra su antecedente en la reorganización del sistema educativo en Colombia que se vivió en la década de 1970, en ella por medio del Decreto 2277 de 1979, adoptaron criterios para la administración del personal docente del servicio nacional educativo, es decir en los grados de preescolar, básica y media; en el caso de la educación superior tiene un régimen diferencial como se mencionó antes.

Actualmente el régimen de carrera de docente está regulado en el Decreto 1278 de 2002, y define la función docente como un servicio *“profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.”* (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2002)

Por ser un régimen especial de creación legal, la administración y vigilancia de este régimen de carrera administrativa le corresponde a la Comisión Nacional de Servicio Civil en segunda instancia, sin embargo, se les concedió a las entidades territoriales la administración y vigilancia de estas.

El ingreso a la carrera docente se efectúa a través de concurso de méritos, que tiene etapas de divulgación, inscripciones, verificación de requisitos mínimos, prueba de aptitudes y competencias básicas, prueba psicotécnica, entrevista y valoración de antecedentes, una vez

superadas estas etapas se proceder al nombramiento en periodo de prueba y de ser superado se realizaría la respectiva inscripción en el escalafón docente, el cual es un sistema de clasificación que coloca al servidor público en un grado y un nivel que corresponde a su experiencia y formación, generando ascensos de forma periódica conforme se van acreditando los requisitos. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2002)

La evaluación en la carrera docente se aplica de forma permanente y en ella se valida el correcto desempeño de las funciones y el manteniendo de calidad necesaria para el continuar prestando el servicio educativo, de misma forma se contemplan una evaluación de carácter parcial, anual y de competencias, esta última se practica por lo menos cada 6 años por la respectiva entidad territorial o de forma voluntaria por parte de los docentes que pretendan avanzar en el escalafón. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2002)

Las causales de retiro son idénticas a las del sistema general de carrera administrativa.

8.10. Régimen de la Registraduría y Consejo Nacional Electoral.

El décimo régimen de carrera administrativa especial es el de la Registraduría Nacional del Estado Civil, el cual está previsto en el artículo 266 de la Constitución Política, donde se establece que ente *“estará conformado por servidores públicos pertenecientes a una carrera especial a la cual se ingresará exclusivamente por mérito”* (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1991)

Por su parte el régimen de carrera especial está dispuesto en la Ley 1350 de 2009, donde se establece que el objetivo de la misma *“es la mejorar la eficiencia de la función pública a cargo de la Entidad, asegurando la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.”* (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2009)

Sobre la administración de este régimen le Ley prescribe que les corresponde a las Comisiones de Personal Central y Seccionales. la Gerencia del Talento Humano y el Consejo Superior de la Carrera de la Registraduría Nacional del Estado Civil, mientras que la vigilancia del régimen le corresponde exclusivamente a este último. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2009)

En lo que tiene que ver con el ingreso, tal y como en otros regímenes se tiene que debe hacerse por un concurso de méritos donde ser surten las etapas ordinarias, teniendo también la

posibilidad de adoptar la modalidad de curso-concurso; de la misma forma en este régimen resultan llamativos dos aspectos en el proceso de ingreso, el primero es que define taxativamente un periodo de inducción con unos propósitos y unos contenidos definidos de manera previa, el segundo es que el periodo de prueba tiene una duración de cuatro meses en donde la gestión es evaluada dos veces, constituyendo así una diferencia con otros regímenes. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2009)

Sobre las condiciones de evaluación, las mismas están basadas en un proceso de concertación de compromisos laborales, un seguimiento sistemático y una calificación definitiva, de la misma manera esta es llevada a cabo el superior inmediato de cada servidor público, se contempla que la evaluación es anual. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2009)

El retiro de esta carrera específica se da por las causales ordinarias que se han venido tratando en el presente escrito, pero además está determinada una causal denominada Por retiro flexible por necesidades del servicio; y procede cuando “se presente incumplimiento comprobado e injustificado de una o algunas funciones asignadas al funcionario, que afecte de forma grave y directa la prestación de los servicios a cargo de la Entidad” (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2009), nuevamente se adopta una posición crítica frente a este tipo de causales discrecionales para el retiro, en todo caso si existe una afectación al buen servicio, pues lo que sería procedente el inicio de un proceso disciplinario que conforme a la gravedad aplique las sanciones correspondientes, de manera tal que conceder una facultad tan amplia y abstracta como el retiro flexible, puede atentar contra el mérito y la estabilidad de los servidores de carrera.

Por último, el Consejo Nacional Electoral también es un órgano de creación constitucional conforme al artículo 264 de la Carta Magna, y por remisión directa del Decreto Ley 2085, sus empleados públicos, tienen el mismo régimen laboral y de carrera que la Registraduría Nacional del Estado Civil. (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2019)

8.11. Empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las fuerzas militares y la Policía Nacional.

El ultimo régimen de carrera especial que se verá es el del personal no uniformado del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares y Policía Nacional, así como sus demás entidades adscritas, el mismo nace como consecuencia de la orden dada por el Congreso de la República a la Ley 1033 de 2006, pues dispuso la creación de régimen especial y faculto al presidente de la república para su reglamentación. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2006)

Es el Decreto Ley 91 de 2007, el que establece y regula el sistema específico del sector defensa, justificando que el mismo en que la defensa es un servicio público *“esencial para el desarrollo de la misión del sector, esto es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, así como para brindar las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, las libertades públicas y la convivencia pacífica de los residentes en Colombia.”* (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2007)

La administración y vigilancia del régimen de carrera del sector defensa le corresponde a la Comisión Nacional de Servicio Civil, teniendo en cuenta que la creación de este régimen es de origen legal y no constitucional, así está dispuesto por la Ley 1033 de 2006.

El ingreso a la carrera del sector defensa está determinado por un concurso de mérito, que surte en las siguientes etapas: “a) La convocatoria; b) La inscripción para el concurso; c) La aplicación de pruebas de ingreso, incluida la entrevista personal; d) Conformación de la lista de elegibles de acuerdo con los resultados del concurso; e) Estudio de seguridad; f) El nombramiento en período de prueba” (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2007), puede observarse que dentro del mismo se encuentra una etapa de entrevista y un estudio de seguridad lo cual guarda coherencia con la necesidad de contar con personal que no ponga el riesgo la seguridad nacional.

En lo que tiene con la calificación de desempeño la misma se realiza para establecer de forma transparente y objetiva, el cumplimiento de las funciones con relación al sector defensa, la evaluación será en periodos anuales y se efectuará por parte del superior inmediato

(PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2007), se encuentra que frente al aspecto de evaluación existe una gran similitud con el sistema general de carrera.

Las causales de retiro previstas para el régimen del sector defensa son idénticas a las del sistema general de carrera, sin embargo, llama poderosamente la atención que en un ámbito que resulta tan importante la garantía de seguridad y confiabilidad del servidor público, no se contemple el retiro por resultados no satisfactorios de la investigación de seguridad tal y como en el sucede en el régimen de carrera del Departamento Administrativo De La Presidencia.

9. Análisis comparativo para la justificación de continuar con diferentes regímenes de carrera o la unificación de los regímenes

Después de haber descrito los diferentes regímenes de carrera existentes en Colombia, es posible hacer un análisis comparativo, tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista administrativo.

Para iniciar con los aspectos comunes se puede determinar que todos los regímenes de carrera tienen una estructura común de regulación, es decir todos se constituyen como un sistema técnico de administración de personal, que cuentan con unas regulaciones de ingreso, permanecía principalmente basada en una evaluación periódica, y unas causales de retiro comunes y apenas lógicas como la renuncia o la muerte del servidor público.

Las principales diferencias entre regímenes de carrera se encuentran en particularidades en el ingreso, concretamente en los concursos, pues en algunos se establecen etapas y procedimientos como estudios de seguridad, entrevistas y modelos de pruebas como el curso-concurso o curso-concurso; en lo que tiene que ver con el proceso de evaluación donde cambia la periodicidad de la misma y los aspectos a evaluar, y finalmente las condiciones de retiro donde particularmente en ciertos regímenes donde se considera justificado por la labor que se realiza, los retiros por motivos de seguridad, edad o condición física, falta de alta capacidad para el ascenso.

Primero desde el punto de vista jurídico, se tiene que, si existe una justificación de orden constitucional para la existencia de un régimen

general de carrera administrativa que aplique a los servidores públicos de la rama ejecutiva, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004, y de unos regímenes especiales que le sean aplicables de forma independiente para cada una de las demás ramas del poder público, organismos de control y otros entes autónomos, a los cuales el constituyente primario les otorgó esta facultad en la Constitución Política de 1991.

Se puede entender que esta facultad de la que se habla se otorga en un intento de dotar con independencia a las ramas y demás órganos constitucionales, pues cada una de ellas puede disponer del régimen que le parezca conveniente para la administración del talento humano que le presta sus servicios, y no que el mismo sea impuesto desde la rama ejecutiva; muy preponderante en el Estado Colombiano; lo cual en cierta medida es un elemento que contribuye a mantener el equilibrio de los poderes públicos.

En lo que tiene que ver con los regímenes específicos, desde el punto de vista jurídico encuentra que en algunos casos es necesaria la existencia de aspectos diferenciales en los sistemas de personal, que puedan ser aplicados para cargos específicos que por su naturaleza no pueden ser tratados como los demás, sino que requiere un tratamiento diferencial, esto encuentra una gran justificación principalmente en los empleos de capacidades físicas como los del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC o los cuerpos de bomberos.

Y es que, a propósito de los regímenes específicos, es pertinente traer a colación lo mencionado por Aldana, así:

“Las organizaciones que cuentan con procesos bien estructurados, con puestos de trabajo delimitados, procesos de selección definidos, tiene como base fundamental de su gestión la evaluación de desempeño, en donde se identifican las fortalezas y debilidades de las personas con el fin de generar sentido de pertenencia y comodidad en su desempeño laboral” (ALDANA, 2016)

Se puede establecer entonces que parte de la “correcta estructuración” de la que nos habla el autor, también incluye la identificación de diferencias sustanciales en los empleos, que crean la necesidad de tener unas exigencias más altas para cierto tipo de empleos públicos; sin embargo, en Colombia no siempre es bien aplicado este concepto, dando así lugar a la creación de regímenes específicos que no cuentan con una justificación objetiva.

Ahora en desde el punto de vista administrativo no se considera para nada viable la existencia de multiplicidad de tantos regímenes de carrera, administrados cada uno por una entidad diferente, y más aún cuando en todos existen tantas coincidencias y unas diferencias más bien específicas pero que pueden ser ajustadas en el marco de un único régimen.

La anterior consideración parte de lo ineficiente que resulta que entidades de tan diversa índole y de tan alta relevancia en atención a los servicios que prestan, tengan que verse en a la difícil tarea de administrar y vigilar un régimen de carrera, muchas veces sin la capacidad técnica para esto; lo que a su vez genera que se cometan errores e imprecisiones, muchas veces derivados de la ignorancia supina y otras tantas de forma voluntaria, con fines que no son acordes a los principios de mérito y transparencia que rigen el empleo público en el país.

La consecuencia de lo mencionado es grave, pues se deriva en la falta de confianza de los servidores públicos, pero en especial de los ciudadanos, de sus instituciones y los procesos con los que se administra el talento humano, en este sentido se ha pronunciado Gonzales quien indica lo siguiente:

“Estas fisuras de las normas, contenidas en las excepciones o en su falta de aplicación con todo el rigor y alcance, generan incredulidad en los ciudadanos, así como desprestigio del Estado, de sus entidades y, para rematar, de sus empleados y funcionarios. Esto es lo que por años ha sucedido en el tema de la carrera administrativa y de la función pública.” (GONZÁLEZ, 2004)

Es pues que la forma que se encuentra y se propone para superar la dicotomía entre la necesidad jurídica de mantener la independencia de los poderes públicos, así como de los órganos de control y la ineficiencia administrativa que supone la existencia de tan diversos regímenes de carrera; es la creación de un órgano constitucional (o en su defecto modificando la Comisión Nacional del Servicio Civil) a quien se le confiera la facultad la administrar y vigilar un régimen único de carrera administrativa para todas la entidades públicas, dentro del cual si existan unos regímenes específicos que se apliquen de acuerdo a principios de objetividad y necesidad; de la misma forma para mantener la independencia y evitar la inevitable injerencia del poder ejecutivo, debe ser un órgano apolítico y cuyo consejo directivo este conformado por representación igualitaria de cada uno de los poderes así como de los órganos de control y entes autónomos.

Finalmente, para dar respuesta al planteamiento general de este ensayo se considera que en busca de la eficiencia pública, además el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad en el acceso al empleo público y transparencia, es necesario reconsiderar la existencia de tantos regímenes de carrera que en su esencia son similares, y cuyas particularidades pueden ser conciliadas en un único régimen, que obviamente tendrá deberá tener en cuenta el enfoque diferencial que requiere ciertas entidades o empleos por la naturaleza de la función que desempeñan.

10. Conclusiones

El servidor público es el motor del Estado, pues a través la ejecución de su trabajo es que el Estado puede dar cumplimiento a sus fines constitucionales, así mismo la carrera administrativa está ligada íntimamente ligada al servidor público, derivándose de esto la posibilidad de afirmar que una adecuada gestión de la carrera administrativa, significa necesariamente una mejor función pública.

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal basado en el mérito, con el mismo se pretenden regular las condiciones de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios o empleados públicos, con el mismo se pretende lograr la eficiencia administrativa y brindar al servidor público condiciones de estabilidad y crecimiento profesional.

En Colombia existen tres tipos de régimen de carrera, primero un régimen general que se aplica a todo funcionario o empleado público salvo que este determinado que se le debe aplicar otro tipo régimen; en segundo unos regímenes específicos que se aplican a ciertas entidades de la rama ejecutiva que por la naturaleza de sus funciones requieren una diferenciación frente al régimen general, y por ultimo unos regímenes especiales que están relacionados por regla general a naturaleza constitucional de las entidades en donde se aplican además de la facultad administrativa que el Constituyente les concedió.

Existe una justificación jurídica para la existencia de diversos regímenes, pero especialmente los de orden especial, pues con ellos el constituyente primario busco dotar a las diferentes ramas del poder y otros órganos constitucionales, de autonomía que les permitiera mantenerse independientes y cumplir así los mandatos que se les encomendaron.

Desde el punto de vista administrativo la existencia de tal número de regímenes resulta poco viable, pues en su estructura y sistema axiológico están íntimamente ligados, de la misma forma nuevamente en el caso de los regímenes espaciales, la administración de los mismos corresponden a las mismas entidades, que en muchos casos no cuentan con la capacidad técnica para la administración o aun teniéndola no lo hacen de forma adecuada, lo cual genera desconfianza en las institucionalidad del Estado tanto por los servidores públicos como por los administrados.

Una forma de solucionar esta dicotomía entre la necesidad jurídica de mantener el equilibrio e independencia de los poderes públicos y la ineficiencia administrativa que existe debido a la multiplicidad de regímenes; es la creación de un órgano de naturaleza constitucional que tenga encomendada la administración de un sistema unificado de carrera donde también existan regímenes específicos según la necesidad del servicio, y cuya naturaleza sea apolítica y cuya dirección se ejerza a través de la representación de cada uno de poderes y órganos superiores del Estado.

Referencias

- ALDANA, M. D. (2016). *IDENTIFICACION DE LOS CRITERIOS DE EVALUACION EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA*. Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14453/AriasAldanaMariadelCarmen2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (20 de 07 de 1991). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA*. Recuperado el 25 de 02 de 2021, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- CÁRDENAS, E. E. (2010). *LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA: 70 AÑOS DE FICCIÓN*. Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN:
<http://udem.scimago.es/index.php/opinion/article/view/116/100>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (23 de 09 de 2004). *LEY 909 DE 2004*. Recuperado el 24 de 02 de 2021, de Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA COLOMBIA. (28 de 12 de 1992). *LEY 30 DE 1992*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0030_1992.htm
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (28 de 07 de 1995). *Ley 201 de 1995*. Recuperado el 03 de 03 de 2021, de Por la cual se establece la estructura y organización de la Procuraduría General de la Nación:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14812>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (07 de 03 de 1996). *LEY 270 DE 1996*. Recuperado el 03 de 03 de 2021, de ESTATUTARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0270_1996_pr003.html
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (18 de 07 de 2006). *LEY 1033 de 2006*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de 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:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1033_2006.html
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (06 de 08 de 2009). *LEY 1350 DE 2009*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de Por medio de la cual se reglamenta la Carrera Administrativa Especial en la Registraduría Nacional del Estado Civil y se dictan normas

- que regulen La Gerencia Pública.:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1350_2009.html
- CONSEJO DE ESTADO. (16 de 02 de 2011). *Concepto Sala de Consulta C.E. 2029 de 2011*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65529>
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. (17 de 11 de 2005). *Sentencia C-1173 de 2005*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-1173_2005.html#1
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. (29 de 11 de 2005). *Sentencia C-1230/05*. Recuperado el 2021 de 03 de 01, de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22463#0>
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. (27 de 02 de 2013). *Sentencia C-098/13*. Recuperado el 01 de 03 de 2021, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-098-13.htm#:~:text=C%2D098%2D13%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20proceso%20de%20supresi%C3%B3n%20del%20D.A.S.&text=Adicionalmente%2C%20se%20repite%2C%20no%20existe,para%20el%20cual%20>
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. (23 de 07 de 2013). *Sentencia C-471 de 2013*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67275#t.20>
- CRUZ, W. A., & NAVARRO, H. S. (2012). *LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN LAS SUPERINTENDENCIAS*. Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7223/MartinCruzWilsonAlexis2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (28 de 02 de 2019). *CONCEPTO 61501 DE 2019*. Recuperado el 25 de 02 de 2021, de Retiro del empleado que llega a la edad de retiro forzoso.:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90911>
- ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. (11 de 2008). *RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO*. Recuperado el 25 de 02 de 2021, de
<http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>
- GONZÁLEZ, G. P. (2004). *LA CARRERA ADMINISTRATIVA: ¿ANHELO O REALIDAD?* Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD DEL ROSARIO:
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/664/594>
- MARTÍNEZ, Y. R., & VILLEGAS, E. B. (2014). *LA GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA PARA EMPLEADOS*

PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS EN LOS ENTES UNIVERSITARIOS AUTÓNOMOS.

Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

MESA, H. D. (2014). *¿RIGE EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA COLOMBIANA? UN ESTUDIO DESDE LA JUSTICIA ADMINISTRATIVA.* Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN:

<https://www.redalyc.org/pdf/945/94541349011.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (s.f). *Proyecto de Ley No Por el cual se otorgan facultades extraordinarias pro tempore al Presidente de la República.* Recuperado el 03 de 03 de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60284770/Art+31+-+Borrador+Proyecto+de+Ley+-+20+de+mayo.pdf>

MORA, J. M. (2011). *LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA - ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS.* Recuperado el 2021 de 02 de 21, de UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA:

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/8051/940362.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PARRADO, D. A., & JAIMES, Z. K. (2011). *CARRERA DIPLOMÁTICA Y CONSULTAR EN COLOMBIA: ESTUDIO DE LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y DOCTRINAL PARA SU INGRESO.* Recuperado el 21 de 02 de 2021, de UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER: <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2011/137999.pdf>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. (22 de 02 de 2000). *DECRETO LEY 268 DE 2000.* Recuperado el 05 de 03 de 2021, de Por el cual se dictan las normas del régimen especial de la carrera administrativa de la Contraloría General de la República.: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0268_2000.html

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. (09 de 01 de 2014). *DECRETO 20 DE 2014.* Recuperado el 03 de 03 de 2021, de Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas.: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0020_2014.html

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (21 de 02 de 1994). *DECRETO LEY 407 DE 1994.* Recuperado el 01 de 03 de 2021, de Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0407_1994.htm

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (22 de 02 de 2000). *DECRETO LEY 262 DE 2000.* Recuperado el 03 de 03 de 2021, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0262_2000_pr004.html

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (22 de 02 de 2000). *DECRETO LEY 274 DE 2000.* Recuperado el 05 de 03 de 2021, de Por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular.: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0274_2000.html#:~:text=Le

yes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BDECRETO_0274_2000%5D&text=Por%20el%20cual%20se%20regula,la%20Carrera%20Diplom%C3%

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (20 de 06 de 2002). *DECRETO 1278 DE 2002*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1278_2002.htm

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (17 de 03 de 2005). *DECRETO 790 DE 2005*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil.:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0790_2005.html

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (17 de 03 de 2005). *or el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64560#0>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (17 de 01 de 2007). *DECRETO LEY 91 DE 2007*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0091_2007.html

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (01 de 23 de 2008). *DECRETO 168 DE 2008*. Recuperado el 2021 de 03 de 03, de Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–.:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0168_2008.html

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (20 de 02 de 2013). *DECRETO LEY 256 DE 2013*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0256_2013.html

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (19 de 11 de 2019). *DECRETO 2085 DE 2019*. Recuperado el 04 de 03 de 2021, de Por el cual se establece la estructura orgánica e interna del Consejo Nacional Electoral:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=102952>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (24 de 01 de 2020). *DECRETO LEY 71 DE 2020*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=105213>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (s.f.). *DECRETO LEY 780 DE 2005*. Recuperado el 02 de 03 de 2021, de Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0780_2005.html

RAE. (2021). *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA*. Recuperado el 25 de 02 de 2021, de <https://dle.rae.es/t%C3%A9cnico>