

CRITERIO UNIFICADO “REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS PARA LOS CONCURSOS DE ASCENSO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE ADELANTEN PARA PROVEER EMPLEOS UBICADOS EN LOS MUNICIPIOS DE QUINTA Y SEXTA CATEGORÍA PRIORIZADOS PARA EL POSTCONFLICTO - PDET”

Ponente: Comisionado Mauricio Liévano Bernal

La CNSC en sesión de Sala Plena del 8 de abril de 2025, aprobó el Criterio Unificado “*Requisitos mínimos exigidos para los concursos de ascenso en los procesos de selección que se adelanten para proveer empleos ubicados en los Municipios de Quinta y Sexta Categoría Priorizados para el Postconflicto - PDET*”, atendiendo los siguientes aspectos:

I. PROBLEMA JURÍDICO

¿En los procesos de selección que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer empleos de carrera administrativa en la modalidad de ascenso en los Municipios PDET de Quinta y Sexta Categoría, deben flexibilizarse los requisitos mínimos de formación y experiencia, atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.2.36.2.1 del Decreto 1038 de 2018? o ¿se deben aplicar los requisitos señalados en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de las Entidades?

II. MARCO NORMATIVO

En cumplimiento del mandato establecido en el artículo 22 de la Constitución Política que establece que la paz es un derecho y deber de obligatorio cumplimiento, el 24 de noviembre de 2016 el Gobierno Nacional suscribió con el grupo armado FARC-EP el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera (en adelante el Acuerdo Final).

La suscripción del Acuerdo Final permitió dar apertura a un proceso amplio e inclusivo en Colombia, enfocado principalmente en los derechos de las víctimas del conflicto armado y, como parte esencial de ese proceso, mediante el Decreto Ley 893 de 2017, se crearon los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) como un instrumento de planificación y gestión para implementar de manera prioritaria los planes sectoriales y programas en el marco de la Reforma Rural Integral (RRI), así como las medidas pertinentes que establece el Acuerdo Final, en articulación con los Planes Territoriales en los Municipios Priorizados, para facilitar y asegurar la implementación del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una Paz Estable y Duradera.

Es así como, el artículo 3º del Decreto Ley 893 de 2017 determinó 16 PDET en 170 Municipios Priorizados, los cuales fueron identificados siguiendo los criterios establecidos en el Acuerdo Final.

Por ello y con el fin de dotar a estos territorios del personal con mayores competencias y que este ingrese por mérito al empleo público, se expidió el Decreto Ley 894 de 2017, norma que facultó a la Comisión Nacional del Servicio Civil para definir con criterios diferenciales, el proceso de evaluación del desempeño laboral y el diseño de procesos de selección para que el ingreso a los empleos de carrera administrativa se realice de manera objetiva e imparcial, en cumplimiento del

principio de mérito teniendo en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población.

Así mismo, la norma en mención dispuso la creación de un sistema específico para el ingreso al empleo público en los municipios priorizados, en los siguientes términos:

“Artículo 5°. Sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. El Gobierno nacional establecerá para el ingreso a los empleos públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz un sistema específico de nomenclatura, de requisitos, competencias, de salarios y prestaciones, que responda a las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población.

En todo caso para los empleos de estos municipios se exigirá como mínimo educación básica primaria”.

Con base en lo expuesto, mediante el Decreto 1038 del 21 de junio de 2018, el Gobierno Nacional adicionó el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación y estímulos para los empleos de los Municipios Priorizados en el Decreto Ley 893 de 2017, fortaleciendo el empleo público y la gestión del talento humano, previendo en el artículo 2.2.36.2.1, lo siguiente:

“Artículo 2.2.36.2.1. Requisitos para participar en los procesos de selección en los municipios de quinta y sexta categoría. Los aspirantes a ocupar los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría identificados en el Decreto Ley 893 de 2017, que sean convocados a concurso por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento de lo previsto en el Decreto Ley 894 de 2017, y para efectos del proceso de selección, solo deberán acreditar, sin sujeción a los señalados en el manual de funciones y de competencias laborales, los siguientes requisitos:

Nivel Asesor: Título profesional.

Nivel Profesional: Título profesional.

Nivel Técnico: Diploma de bachiller en cualquier modalidad.

Nivel Asistencial: Terminación y aprobación de educación básica primaria.

Los títulos de las disciplinas académicas a exigir para ocupar el empleo serán los que correspondan al (a los) núcleo(s) básico(s) del conocimiento o títulos señalados en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales vigente al momento de reportar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para el ejercicio de los empleos no se exigirá experiencia” (destacado fuera de la cita).

Ahora bien y en relación con los Municipios de categorías especial, primera, segunda, tercera y cuarta, el artículo 2.2.36.2.2 ibidem, dispuso:

“Artículo 2.2.36.2.2. Requisitos para participar en los procesos de selección en los municipios de categorías especial, primera, segunda, tercera y cuarta. Los aspirantes a ocupar los empleos de carrera administrativa en los municipios de categorías especial, primera, segunda, tercera y cuarta identificados en el Decreto Ley 893 de 2017, que sean convocados a

proceso de selección por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento de lo previsto en el Decreto Ley 894 de 2017, **deberán acreditar los requisitos señalados en el manual de funciones y de competencias laborales de las respectivas entidades**” (destacado fuera de la cita).

En lo que guarda relación con las reglas de los concursos de méritos para los Municipios Priorizados, el artículo 2.2.36.3.1 ibidem estableció que la CNSC adelantará el proceso de selección con enfoque diferencial, con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, institución que será la operadora del mismo y que asumirá la totalidad de los costos que se generen para el desarrollo del proceso de selección.

Frente a lo expuesto, debe decirse que el artículo 7 de la Ley 909 de 2004, adicionado por el artículo 3 del Decreto Ley 894 de 2017, establece que la CNSC, “(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”.

De conformidad con el artículo 11 de la misma Ley, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, “a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollan los Procesos de Selección para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa (...)”; “c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”; y “i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”.

El artículo 28 de la norma precitada, modificado por el artículo 5° de la Ley 2418 de 2024, señala que la ejecución de los procesos de selección para el **ingreso y ascenso** a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, accesibilidad universal, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia, proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad, sin desmedro del principio al mérito y al enfoque de capacidades de los funcionarios con discapacidad.

Por su parte, el artículo 29 de la referida norma, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 y por el artículo 6 de la Ley 2418 de 2024, determina que: “la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección **abiertos y de ascenso** (...)”, precisando que el de **ascenso** “(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.

Es de resaltar que con las modificaciones establecidas por la Ley 2418 de 2024, se determinó: “(...) se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre las plazas a proveer a través de concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de las

plazas a proveer por vía de concursos abiertos, sean reservados para ser ocupado por personas con discapacidad. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo”.

Visto lo anterior y como una primera fase de los concursos de méritos adelantados para los Municipios Priorizados, se llevaron a cabo las Convocatorias Nos. 828 a 979 y 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019, en los que participaron 161 Alcaldías, procesos de selección que se adelantaron para proveer empleos en la modalidad de abierto, considerando que la modalidad de ascenso fue regulada mediante la Ley 1960 de 2019, norma que entró a regir el 27 de junio de 2019, hoy en día modificada por la Ley 2418 de 2024.

A la fecha, la CNSC se encuentra adelantando la etapa de planeación de la segunda fase del proceso de selección PDET, en el cual participarán quinientas cuatro (504) entidades, incluyendo Concejos Municipales, Personerías Municipales, Institutos Municipales y otros organismos descentralizados, procesos en los cuales se debe proceder con el reporte de vacantes en la modalidad de ascenso, atendiendo los criterios dispuestos por el artículo 29 de la Ley 909 de 2004 y la modificación realizada mediante la Ley 2418 de 2024.

III. CONSIDERACIONES

El Acuerdo Final estableció los siguientes criterios de necesidad y urgencia para la priorización de los 170 Municipios:

- Los niveles de pobreza, en particular, de pobreza extrema y de necesidades insatisfechas.
- El grado de afectación derivado de la violencia.
- La debilidad de la institucionalidad administrativa y de la capacidad de gestión.
- La presencia de cultivos de uso ilícito y de otras economías ilegítimas.

Así las cosas, el artículo 4º del Decreto Ley 894 de 2017 estableció *“Para el ingreso por mérito al empleo público en los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con los jefes de las respectivas entidades, deberá diseñar los procesos de selección objetiva e imparcial con un enfoque diferencial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población”*; y el artículo 5º ibidem determinó la creación de un Sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

Así pues y con el propósito de desarrollar lo dispuesto en la norma en cita, el Decreto 1038 del 21 de junio de 2018, que adicionó el Decreto 1083 de 2015 realizó una diferenciación con respecto a la categorización de los Municipios, determinando en el artículo 2.2.36.2.1 unos requisitos especiales para la provisión de las vacantes de los empleos de los municipios PDET de quinta y sexta categoría, generando una clara flexibilización de requisitos para las vacantes generadas en los municipios en mención, sin sujeción al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

En efecto, los procesos de selección adelantados para la provisión de empleos pertenecientes a los municipios PDET, tienen como fin último sentar las bases para la construcción de una paz estable y duradera, lo cual implica un profundo cambio de las condiciones sociales, económicas,

políticas y culturales de los territorios PDET, y entre estas condiciones, se encuentra el fortalecimiento del empleo público y la gestión del talento humano.

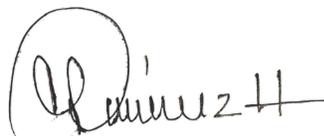
Aplicar estos requisitos especiales, permite cumplir con las razones teleológicas que justifican el Acuerdo de Paz, que dispuso el sistema específico de nomenclatura y requisitos para estos cargos asegurando el ingreso de servidores a la administración pública como resultado de una evaluación imparcial, garantizando el principio de mérito y generando mayor eficiencia y transparencia en los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas establecidos por el Gobierno Nacional para la construcción de la paz con enfoque diferencial.

Es así que, realizando el análisis integral de las normas que rigen los concursos de méritos, particularmente las que regulan los concursos en ascenso y las normas que establecieron el Sistema Específico de nomenclatura y requisitos de los empleos en los Municipios Priorizados para el Postconflicto, se tiene que el 30% de las vacantes deben reportarse para que los servidores de carrera de la Entidad puedan acceder a un empleo público de mayor jerarquía, y dentro de este porcentaje, se debe reservar el 7% de las plazas para personas con discapacidad que acrediten el respectivo Certificado en los términos que dispone la Resolución No. 1197 de 2024 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social; cuyo reporte de vacantes deberá atender los requisitos especiales que se establecieron para los Municipios de Quinta y Sexta Categoría a través del artículo 2.2.36.2.1 del Decreto 1038 de 2018 que adicionó el Decreto 1083 de 2015. El concurso de ascenso de los Municipios de Primera a Cuarta Categoría, se realizará atendiendo los requisitos que establece el respectivo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, conforme lo dispuso el artículo 2.2.36.2.2 del Decreto 1038 de 2018 que adicionó el Decreto 1083 de 2015.

IV. POSICIÓN JURÍDICA ADOPTADA

El concurso de ascenso de los Municipios PDET de Quinta y Sexta Categoría se realizará atendiendo los requisitos especiales que estableció el artículo 2.2.36.2.1 del Decreto 1038 de 2018 que adicionó el Decreto 1083 de 2015; y el concurso de ascenso de los Municipios PDET de Primera a Cuarta Categoría, se realizará atendiendo los requisitos que establece el respectivo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, conforme lo dispuso el artículo 2.2.36.2.2 del Decreto 1038 de 2018 que adicionó el Decreto 1083 de 2015.

Bogotá, D. C. 8 de abril de 2025,



MARTHA CECILIA SÁNCHEZ HERRERA

Secretaria General en ejercicio de la delegación de las funciones de Presidencia

Elaboró: Fernando Neira Escobar - Profesional Especializado - Despacho MLB
Revisó: Sergio Andrés Correcha - Contratista - Despacho MLB
Aprobó: Nathalie Andrea Ríos Muñoz - Asesora Despacho MLB
Aprobó: Miguel Fernando Ardila - Asesor Despacho MLB