



PERSONAL ADMINISTRATIVO – Clasificación de los empleos y concursos de ingreso a la Universidad Nacional de Colombia.

Entendiendo que en la Universidad Nacional de Colombia por regla general los empleos administrativos son de carrera, con excepción de los de dirección académico administrativa, los de período fijo, los de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales tal y como lo define el artículo 11 del Acuerdo del CSU No. 067 de 1996.

INHABILIDAD PARA EJERCER UN CARGO – La inhabilitación por una sanción disciplinaria debe encontrarse vigente al momento de posesionarse en el cargo.

Para el caso en concreto tenemos que de acuerdo a lo informado por la Dirección de personal académico y administrativo de la Sede Palmira, el [Funcionario X] mediante Resolución fue nombrado en el cargo de jefe de grupo, cuya denominación es de libre nombramiento y remoción. Es así pues que al no ser de carrera administrativa su ingreso o ascenso no debió realizarse a través de concurso como lo establece el Acuerdo del CSU No. 067 de 1996, por lo tanto su nombramiento no corresponde a un concurso de ascenso como es mencionado por el quejoso en el correo electrónico remitido, sino a la facultad discrecional otorgada al empleador, en este caso el [Funcionario Y], de designar funcionarios en los cargos cuya denominación sea de libre nombramiento y remoción; por consiguiente no le asiste la razón al quejoso respecto a esta situación.

OFICINA DE VEEDURÍA DISCIPLINARIA DE LA SEDE PALMIRA

Expediente: TD-P-632-2015
Fecha: 15 de septiembre de 2016
Decisión: Archivo
Conducta: Extralimitación de funciones

I. ANTECEDENTES

Mediante correo electrónico se puso en conocimiento de la Oficina de Veeduría de la Sede presuntas irregularidades en el concurso de ascenso 2015 de la Universidad Nacional de Colombia y particularmente el presunto ascenso de un Funcionario X quien al parecer se encontraba sancionado disciplinariamente con suspensión del cargo.

Con fundamento en la información aportada a través de correo electrónico, la Oficina de veeduría disciplinaria de la sede abrió indagación preliminar con la finalidad de verificar la identidad del posible autor (es), verificar la ocurrencia de los hechos, determinar si son constitutivos de falta disciplinaria, si con la

misma se pudo afectar los fines misionales de la universidad, establecer si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad.

Universidad
Nacional
de Colombia

II. CONSIDERACIONES

El Acuerdo del CSU No. 171 De 2014 en su artículo 102, y de conformidad con el artículo 150 de la ley 734 de 2002, establece que la indagación preliminar, tiene como finalidad verificar la identidad del posible autor (es), la ocurrencia de la conducta, determinar si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad, si la conducta podría ser constitutiva de falta disciplinaria.

Expresó el quejoso en el correo electrónico remitido lo siguiente:

"(...) Por medio de la presente solicitamos se investigue al señor [Funcionario Y] (...) y a la señora abogada (...), quienes están manipulando y moviendo con clientelismo y no por méritos el llamado "concurso de ascenso 2015", de los trabajadores de carrera administrativa. A quienes se nos está violando no solo el estatuto administrativo y la normatividad interna, sino los derechos institucionales al atentar contra el debido proceso, el derecho al trabajo y a la igualdad. (...)" agrega también el quejoso que "(...) Y si bien es cierto, que la normatividad de la universidad impide que si uno ha sido sancionado disciplinariamente no puede participar en ascensos, ni recibir medallas al mérito, entre otras, esto parece que solo aplica para algunos funcionarios, pero no para todos, lo que viola notablemente el derecho a la igualdad. Como lo es el caso del ascenso y súbito cambio de cargo y aumento de remuneración salarial, que el señor [Funcionario Y] le hizo al [funcionario X], a quien por su amistad cercana le ascendió a pesar de haber estado sancionado disciplinariamente y haber sido suspendido por un mes de su cargo. (...)"

Para este despacho es importante precisar que a través del Acuerdo del CSU No. 067 de 1996, fue adoptado el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia y que su artículo 10 define la clasificación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia así:

"Artículo 10. Clasificación del Personal Administrativo. El Personal Administrativo de Planta de la Universidad Nacional de Colombia es:

- a. De carrera administrativa,*
- b. De libre nombramiento y remoción y*
- c. Trabajadores Oficiales. (...)"*

Entendiendo que en la Universidad Nacional de Colombia por regla general los empleos administrativos son de carrera, con excepción de los de dirección académico administrativa, los de período fijo, los de libre nombramiento y

remoción y los trabajadores oficiales tal y como lo define el artículo 11 del Acuerdo del CSU No. 067 de 1996.

Universidad
Nacional
de Colombia

Así mismo el ingreso, la promoción y ascenso a la carrera administrativa en la Universidad Nacional de Colombia se hace exclusivamente mediante concurso, tal como lo establece el estatuto del personal administrativo, los concursos fueron definidos así por la Resolución de Rectoría No. 391 de 2010:

"Artículo 3. Concurso de Méritos. *El proceso de selección a través del concurso de méritos tiene como objetivo garantizar el ingreso y ascenso de empleados idóneos en la planta de personal de Carrera Administrativa de la Universidad con base en el mérito, mediante un sistema que permita la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los ciudadanos que demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.*

Modalidades de los concursos. *Los concursos de méritos de la Universidad Nacional son de dos (2) clases o modalidades:*

- a. De ascenso, en el cual podrá participar el personal escalafonado en la Carrera Administrativa de la Universidad.*
- b. Abiertos, en el cual podrán participar todas las personas que demuestren poseer los requisitos para el desempeño del empleo. (...).*

Es claro pues que los concursos mencionados anteriormente se aplican para los empleos administrativos de carrera.

Como excepción a los empleos administrativos de carrera en la Universidad se encuentran los de libre nombramiento y remoción, a lo que refirió la Corte Constitucional en sentencia C-548 de 1998 respecto a su naturaleza

"c...) la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales. (...)"

De la anterior cita puede colegirse la diferencia en cuanto a la naturaleza de los empleos de carrera administrativa y los empleos de libre nombramiento y remoción.

Para el caso en concreto tenemos que de acuerdo a lo informado por la Dirección de personal académico y administrativo de la Sede Palmira, el [Funcionario X] mediante Resolución fue nombrado en el cargo de jefe de grupo, cuya denominación es de libre nombramiento y remoción. Es así pues que al no ser de carrera administrativa su ingreso o ascenso no debió realizarse a través de concurso como lo establece el Acuerdo del CSU No. 067 de 1996, por lo tanto su nombramiento no corresponde a un concurso de ascenso como es mencionado por el quejoso en el correo electrónico remitido, sino a la facultad discrecional otorgada al empleador, en este caso el [Funcionario Y], de designar funcionarios en los cargos cuya denominación sea de libre nombramiento y remoción; por consiguiente no le asiste la razón al quejoso respecto a esta situación.

Así mismo es mencionado en el escrito presentado por el quejoso que el [Funcionario X] contaba al momento de su nombramiento con una sanción disciplinaria de suspensión del cargo impuesta en un periodo menor a los cinco años antes de su nombramiento.

Es importante mencionar que el Acuerdo del CSU No. 067 de 199 Estatuto del personal administrativo, en su artículo 9 dispone que las Incompatibilidades e inhabilidades para desempeñar cargos públicos en la Universidad Nacional de Colombia son las siguientes:

“(…)

1. *las previstas en los artículos 126, 127, 128Y 129 de la Constitución Política.*
 2. *Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos, salvo que estos últimos hayan afectado la administración pública.*
 3. *Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal o de las contempladas en las normas anticorrupción o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta.*
 4. *Padecer, según certificado expedido por médico oficial (sic), cualquier enfermedad física o mental que afecte la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo.”(Subraya fuera de texto).*
- (…)”

En el numeral 3 del artículo mencionado anteriormente, efectivamente se encuentra la inhabilidad respecto a hallarse inhabilitado por una sanción disciplinaria, en el caso en concreto del nombramiento del [Funcionario X], la

Dirección de Personal Académico y Administrativo de la Sede informó que presentó sanción disciplinaria con suspensión del cargo.

**Universidad
Nacional
de Colombia**

Procedió pues este despacho a la consulta del archivo de la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno de la Sede, y se pudo establecer que a través de trámite disciplinario, se investigó al [Funcionario X], y que a través de Resolución se resolvió el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución de la Oficina Nacional de Control disciplinario interno por la cual se procedió a emitir un fallo de primera instancia dentro de la investigación disciplinaria, cuya sanción para el [Funcionario X] consistió en suspensión del cargo por 30 días e inhabilidad especial por el mismo periodo de tiempo para ejercer cargos públicos, Resolución que fue notificada personalmente y quedando ejecutoriada, tal y como hace constar el Secretario General de la Universidad Nacional de Colombia.

Posteriormente fue presentada solicitud de revocatoria directa en contra de la sanción, la cual fue resuelta declarándose no procedente tal revocatoria.

Puede entonces establecer este despacho que a la fecha de nombramiento en el cargo de jefe de grupo de denominación libre nombramiento y remoción que se realizó, no se encontraba vigente la sanción interpuesta por la Oficina Nacional de Control Disciplinario Interno, es así que no se evidencia inhabilidad respecto a dicha sanción; por lo tanto no le asiste razón a lo expuesto por el quejoso.

Encuentra pues este despacho, que agotado el término por parte de la Oficina de veeduría disciplinaria de la sede Palmira de los seis (6) meses previstos en el inciso 3 del artículo 102 del Acuerdo del CSU No. 171 de 2014 para adelantar la Indagación preliminar y que de acuerdo al material probatorio recaudado no se verificaron elementos que pudieran establecer la presunta ocurrencia de una conducta que pudiera ser constitutiva de falta disciplinaria requisito *sine qua non*, para proseguir con la acción disciplinaria de estudio.

III. DECISIÓN

Dar por terminada la actuación disciplinaria TD-P-629-2015 y ordenar su archivo definitivo.