



**RESOLUCIÓN No. 441
(02 de abril de 2008)**

Por medio de la cual se **REVOCA** la calificación obtenida en el análisis de antecedentes, el acto administrativo mediante el cual se resolvió una reclamación contra la prueba de análisis de antecedentes y en su lugar se le asigna a la concursante nueva puntuación.

ANTECEDENTES

En el actual proceso de selección de personal por méritos que se adelanta en la P.G.N., convocatorias 2006-2007 denominado “Fortalecimiento del Talento Humano”, por error en la interpretación y aplicación de las normas que definen los parámetros de puntuación de la prueba de análisis de antecedentes, no se calificó con estricta sujeción a las disposiciones, razón que no se debe mantener y, por ende, amerita hacer los ajustes legales pertinentes.

Es por lo anterior que procede este Despacho a revisar de oficio la decisión adoptada por medio de la Resolución No. 000201 del 25 de Febrero de 2008, con ocasión de la reclamación elevada por el señor **MANUEL FRANCISCO TARAZONA SOTO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.431.654 de Sopo en su condición de concursante en la convocatoria 2006-120 del 2006-2007 “Fortalecimiento del Talento Humano”, en virtud de lo establecido por el artículo 69 numerales 1, 2 y 3 del Código Contencioso Administrativo, con el fin de recuperar el imperio de la legalidad, por las razones expuestas a continuación:

CONSIDERACIONES DE LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

1. Consideraciones previas

1.1. De la carrera administrativa en la Constitución Política

El artículo 125 de la Carta Política estableció que los empleos del Estado son de carrera, entendido este como factor determinante en la designación y de la promoción de los servidores públicos, con las excepciones que la Constitución y la ley contemplan, regla general obligatoria, cuya inobservancia implica la vulneración de las normas constitucionales y violación de derechos fundamentales. Tales disposiciones evitan nombramientos de manera caprichosa o arbitraria; garantizando el mérito para el acceso a cargos públicos o ascensos, e igualmente, facultando para excluir motivadamente y con apoyo en argumentos específicos y expresos, a quienes no ofrezcan garantías de idoneidad para ejercer la función a la que aspira.

1.2. De la carrera administrativa especial de la Procuraduría General de la Nación

El artículo 279 de la Carta Política estableció el régimen especial de carrera para la Procuraduría General de la Nación¹, como sistema técnico de administración de personal; así el proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de

¹ Desarrollado en el Decreto 262 de 2000 a partir del artículo 183 ss.



personal idóneo a la Procuraduría General y el ascenso de los empleados con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la selección objetiva y la participación en igualdad de condiciones de quienes demuestren cumplir los requisitos para desempeñar los empleos².

El procedimiento administrativo complejo a que da lugar el concurso, comprende una serie de etapas: (convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección, entre otras), conformadas por actos jurídicos y materiales que tienden a una finalidad, como es la conformación de una lista de elegibles, elaborada en estricta sujeción a la normatividad que rige la materia y será de obligatorio cumplimiento, pues se elaborará en riguroso orden de mérito (art. 216 inc. 2° Decreto 262 de 2000). A partir de dicha lista, se producirán los nombramientos de los cargos en concurso, es decir, la provisión de los empleos objeto de convocatoria y los demás vacantes, será efectuada en estricto orden descendente y su designación será en período de prueba (art. 218 ibidem).

1.2. De la prueba de análisis de antecedentes. Concepto, naturaleza, fines y normas que la rigen

El análisis de antecedentes es una prueba cuyo objeto consiste en asignar valores adicionales al requisito mínimo señalado en la convocatoria, para que los concursantes más calificados en consideración a mayores estudios (educación formal y no formal) y experiencia acumulada, obtengan los mejores puntajes en el proceso de selección por méritos, toda vez que este tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo y el ascenso de los empleados, fundamentado en el mérito, todo ello en igualdad de condiciones.

De conformidad con el inciso 3° del art. 203 del Decreto 262 de 2000, la prueba de análisis de antecedentes tiene el carácter clasificatorio, obligatorio y se debe aplicar con criterios de objetividad e imparcialidad, para tal fin, el Procurador General de la Nación, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales conferidas en los artículos 7° numeral 45 y 205 ibidem, expidió la resolución 081 del 27 de marzo de 2007, debidamente publicada en la página web de la Entidad, con el fin de derogar la Resolución 0456 del 25 de noviembre de 2003 y, en su lugar, adoptó los instrumentos y parámetros de puntuación de los factores valorados en el análisis de antecedentes, disposición que se ha aplicado en el actual concurso de méritos.

El art. 1° de la Resolución 081 citada, dispone que la prueba de análisis de antecedentes tendrá un valor máximo de 100 puntos, los que se dividen en dos partes: por haber acreditado los requisitos mínimos (estudio y experiencia), se asignarán 50 puntos y los restantes, corresponden a lo que certifique el concursante de manera adicional por concepto de (i) experiencia: específica y relacionada, (de acuerdo con lo definido por el art. 6° del Decreto 263 de 2000); (ii) estudios: corresponde a educación formal y (iii) cursos relacionados: educación no formal o educación para el trabajo. Los factores a valorar variarán de acuerdo a los niveles que corresponde el empleo a proveer.

En el estado que se encuentra el proceso de selección “Fortalecimiento del Talento Humano”, esto es, finalizando la etapa de análisis de antecedentes³; la Comisión de

² Art. 191 del Decreto 262 de 2000

³ Art. 203 inciso 3° ib.



Carrera, en ejercicio de sus funciones⁴, procedió a resolver, en unos casos, las consultas presentadas por la Oficina de Selección y Carrera en relación con la interpretación y aplicación de las normas propias de carrera, en particular, las referidas a los parámetros de puntuación y, en otros, a revisar en forma selectiva las hojas de vida de algunos concursantes y su correspondiente calificación de antecedentes, encontrando ciertos errores, como el que en el presente caso nos ocupa.

Frente a la situación descrita y por recomendación de la Comisión, se hace necesario proceder a revocar el puntaje asignado en el análisis de antecedentes y el acto administrativo mediante el cual se resolvió la reclamación presentada contra la calificación de la mencionada prueba y, por tanto, dejar sin efectos dichos resultados y, a su turno, proceder a revisar nuevamente la hoja de vida, para elaborar una nueva calificación, ajustada al ordenamiento jurídico.

2. De la revocatoria directa

Podemos entender que la revocatoria directa es una institución jurídica que consiste en la atribución que concede la ley al funcionario que expidió el acto o a su superior inmediato, para que de oficio o a petición de parte, revoque los actos administrativos, en cualquiera de los siguientes casos: 1. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley. 2. Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él. 3. Cuando con ellos se cause un agravio injustificado a una persona, entre otros, de conformidad con lo previsto en el art. 69 del C.C.A.

El artículo 1° de la Ley 809 de 2003 dispuso que la revocación directa podrá cumplirse en cualquier tiempo, inclusive en relación con actos en firme o aun cuando se haya acudido a los tribunales contencioso administrativos, siempre que en este último caso no se haya dictado auto admisorio de la demanda.

En este orden de ideas, tenemos que frente al asunto bajo estudio nos hayamos en flagrante violación de la Constitución y la ley, razón que nos motiva a corregir la actuación y que, inexorablemente, nos conduce a ordenar la revocación de tales actos, en aras de obedecer y acatar el principio de supremacía constitucional contenido en el artículo 4° de la Carta Política. Para ello, es necesario analizar las disposiciones transgredidas. Lo anterior teniendo en cuenta que el puntaje asignado para la prueba de análisis de antecedentes fue inferior al que legalmente le correspondía, concluyéndose que el acto administrativo contenido en la Resolución 201 del 25 de Febrero de 2008 resulta contrario a la Constitución y a la ley, toda vez que con el mismo se contravino lo establecido en los artículos 13 y 125 C. Po. y los artículos 198 y 200 del Decreto Ley 262 de 2000 y demás normas concordantes, situación que configura la causal primera y tercera del artículo 69 del C.C.A. y por ende, hace procedente ordenar la revocatoria del acto administrativo acabado de citar, como se decidirá en la parte resolutive de este acto.

2.1. De la violación manifiesta de preceptos constitucionales y legales, en los casos bajo estudio

Para este Despacho no existe el menor asomo de duda respecto a la infracción de los siguientes preceptos de orden constitucional y legal.

⁴ Art. 240 ib. Son funciones de la Comisión de Carrera: 1...“2.Vigilar el cumplimiento de las normas de carrera de la Procuraduría” y 14 “Absolver las consultas que se le formulen en relación con la interpretación de normas reguladoras de la carrera de la Procuraduría”.



2.1.1. Del artículo 125 de la Constitución Política

Dispone la norma que “Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán **nombrados por concurso público**. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán **previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes**” (negrillas de la Oficina).

En consideración a la naturaleza jurídica de la P.G.N., órgano de control (art. 118 C. Po.), por mandato constitucional y legal, debe regirse por un sistema especial de Carrera administrativa, normado en el Decreto 262 de 2000 (arts. 183 y ss.).

En cuanto a los requisitos y condiciones que debe cumplir el concursante, en la aplicación de la prueba de análisis de antecedentes, la cual debe calificarse de acuerdo a las previsiones contenidas en la citada Resol. 081 de 2007, expedida por el Procurador, como se analizará en el presente caso, hubo indebida aplicación de dicha normativa, hecho que generó un resultado que desconoce los límites legales. Tenemos entonces que esta situación vulnera flagrantemente el art. 125 constitucional y que no es permisible mantenerlo.

Al respecto, la Corte Constitucional sostuvo:

*“(...) en el origen de la situación jurídica individual que se reclama, existe un vicio conocido por la administración, no puede permanecer sustentando un derecho, como si se hubiese adquirido al amparo de la ley”, pues “(...) la circunstancia expuesta indica que el alegado **derecho subjetivo, en cuanto tiene por sustento la violación de la ley, no merece protección. El orden***

***jurídico no se la brinda, pues nunca lo ilícito genera derechos**”⁵. Negrillas y subrayas de la Oficina.*

En oportunidad posterior, el Tribunal Constitucional consideró:

“(...) atendiendo el principio de buena fe y la presunción de legalidad que ostentan los actos de la administración, amén de tener en cuenta razones de seguridad jurídica y de respeto a las situaciones jurídicas subjetivas que han quedado consolidadas en cabeza de una persona mediante decisiones en firme, salvo una evidente violación del ordenamiento jurídico, un acto de carácter particular y concreto solo podrá ser revocado con el consentimiento expreso del particular. En una circunstancia de manifiesta ilegalidad, sin embargo, la aplicación del principio de buena fe deberá operar es en beneficio de la administración para proteger el interés público”⁶ (resaltado y negritas de la Oficina).

La Corte Constitucional, para el caso específico de adquisición de derechos de carrera, ha señalado: “para el ingreso a la carrera administrativa no sólo se exigía la inscripción en el Escalafón Nacional, sino también **superar las etapas del concurso**

⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-314 de 2004, Sentencia C-453 de 2002, reiteró lo sostenido en la Sentencia C-147

⁶ Corte Constitucional, sentencia C-672 de 2001



de méritos, lograr el nombramiento en propiedad en un cargo y tomar posesión del mismo⁷ (resaltado y negritas de la Oficina). Por consiguiente, no resulta plausible que un concursante adquiriera o no el derecho de hacer parte de una lista de elegibles, con desconocimiento de las normas que rigen la materia.

Por su parte, el Consejo de Estado, ha indicado:

*" Ningún concurso público para proveer cargos del Estado puede estar soportado en interpretaciones evidentemente erradas. Cuando se publican lista de resultados para proveer cargos del Estado, y posteriormente se detectan errores en la calificación que son corregidos no se evidencia vulneración del derecho al trabajo porque el demandante aún no es titular del mismo, habida cuenta que no ostenta la calidad de trabajador con las garantías de igualdad de oportunidades, remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo"*⁸.

2.1.2. De la violación del artículo 13 de la Carta Política

El artículo 13 de la Constitución Política, consagra el derecho-principio de igualdad e impone al Estado, la obligación de ofrecer un mismo trato y protección a todas las personas, sin diferencia de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Sobre el particular, la H. Corte Constitucional ha considerado:

*"El derecho a la igualdad discurre a lo largo y ancho de toda la Constitución como un criterio indispensable a la concreción de los demás derechos previstos a favor de los habitantes del país. En su sentido natural y obvio, según lo reitera esta Corte, **la igualdad se predica de los iguales y la desigualdad de los desiguales**, a condición de que uno u otro tratamientos se funden en referentes objetivos, racionales, razonables y proporcionados. Siendo inadmisibles las disposiciones legales que permiten darle un tratamiento desigual a hipótesis realmente iguales, bajo el supuesto de una ficción legal infundada. Así entonces, con arraigo en los preceptos constitucionales el derecho a la igualdad debe ser desarrollado por el legislador y aplicado por los respectivos **operadores jurídicos** atendiendo al sentido de realidad, consultando el mundo de la concreción, ponderando la objetividad, razonabilidad y proporcionalidad de cada regla; lo cual opera, tanto para igualar directamente a las personas, como para hacerlo de manera inversa"*⁹ (negritas de la Oficina).

En oportunidad posterior el Alto Tribunal consideró:

*"(...) este principio democrático se expresa con mayor precisión en que mientras no existan razones legítimas para dispensar un trato diferente, el **trato desigual está prohibido**; lo cual, de*

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-168 de 1995. M.P. Carlos Gaviria Díaz

⁸ Consejo de Estado, Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, expediente 70001 23 31 000 2007 00181 (acumulados) de 2008.

⁹ Corte Constitucional, sentencia C-963 de 2003

Selección y Carrera Ext: 12315-12308-12317 seleccionycarrera@procuraduria.gov.co

Carrera 5 No. 15-80 piso 10 pbx: 5878750-3520066 www.procuraduria.gov.co



entrada, anuncia la salvedad de que el principio de igualdad no proscribe el trato diferenciado, sino que obliga a justificarlo de manera suficiente”¹⁰ (negritas de la Oficina).

Conviene advertir que con la indebida calificación de los antecedentes se puede privilegiar o dejar en desventaja según el caso, al concursante a quien no se le evalúa en forma correcta su hoja de vida. En el primer caso, acontece cuando se asignan puntajes mayores, como por ejemplo: calificar una experiencia relacionada como específica; reconocer una experiencia laboral que no guarda ninguna relación con las funciones del cargo a que se aspira; otorgar valores a títulos, cursos de educación no formal o educación para el trabajo, que no lo merecen, etc.

En el segundo evento, ocurre lo contrario, v. gr., se desconoce una experiencia específica y se evalúa como relacionada; no se tiene en cuenta cursos relacionados con el cargo, etc. Así las cosas, encontramos que en una u otra situación, se vulnera frontalmente el artículo 13 constitucional, porque se ha impartido trato diferenciado sin que haya razones objetivas que resulten proporcionales para justificarlo, toda vez que se está evaluando de manera diferente a un concursante al interpretarse y aplicarse indebidamente la puntuación definida para cada factor objeto de valoración.

2.3. El agravio injustificado a una persona

Debe enfatizar este Despacho que mantener la situación planteada, además de contrariar manifiestamente la Carta Política, resulta perjudicial para los otros concursantes a quienes se les aplicó en forma correcta y ajustada a las normas de carrera la prueba de antecedentes, quienes resultan perjudicados en ciertos eventos, en los que otro concursante de manera equivocada ha obtenido un puntaje superior al que legalmente le corresponde, situación que lo privilegia al ubicarlo en lugar superior, sin tener derecho a ello.

En este orden de ideas, tenemos que hay una causal adicional que motiva y justifica para que esta Oficina proceda a revocar el resultado de la mencionada prueba y por tanto, para que se agote esta etapa del concurso de mérito, con cumplimiento cabal de las normas que rigen la materia, por lo que se hace indispensable que a continuación se proceda a revisar nuevamente la hoja de vida del concursante y se asigne una nueva calificación.

3. Del caso concreto de el Sr. MANUEL FRANCISCO TARAZONA SOTO

Por lo anteriormente expuesto y una vez revocados tanto el puntaje inicialmente asignado, como la Resolución No. 111 del 25 de febrero de 2008, mediante la cual se resolvió la reclamación presentada, se procede a revisar nuevamente la documentación aportada por **MANUEL FRANCISCO TARAZONA SOTO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.431.654 de Sopo en su condición de concursante en la convocatoria 2006-120 del 2006-2007 “Fortalecimiento del Talento Humano”, al evidenciarse que en el anterior proceso de análisis de antecedentes, se presentó un error aritmético en la calificación del factor Experiencia Profesional, así:

a. Experiencia Específica. Corresponde a la experiencia que reportó el

¹⁰ Cfr. Corte Constitucional, sentencia C-314 de 2004



funcionario como Citador Grado. 4 y Oficinista Grado 6 (E) , discriminado así:

CARGO	FECHAS DESDE	FECHA HASTA	TIEMPO LABORADO
Citador Gr. 4	12 Abril 1993	30 Sep. 1996	3 años 5 meses 18 días
Oficinista Gr. 6	1 Octubre 1996	25 Abril 1997	6 meses 23 días
Citador Gr. 4	26 Abril 1997	31 Julio 1997	3 meses 5 días
Oficinista Gr. 6	1 Agosto 1997	30 Marzo 1998	8 meses
Citador Gr. 4	1 Abril 1998	15 Agosto 1998	4 meses 14 días
Oficinista Gr. 6	16 Agosto 1998	30 Julio 1999	11 meses 14 días
Citador Gr.4	1 Agosto 1999	31 Agosto 2000	1 año 1 mes
Oficinista Gr. 6	1 Sep. 2000	7 Marzo 2001	6 meses 6 días
Citador Gr. 4	8 Marzo 2001	14 Marzo 2005	4 años 6 días
Citador Gr. 4	3 Junio 2006	6 Junio 2006	3 días
TOTAL TIEMPO LABORADO			11 años 10 meses 29 días

b. Adicionalmente, a la experiencia descrita anteriormente, el Sr. **TARAZONA SOTO**, cumplió funciones de Auxiliar de Mantenimiento Grado 6, lo cual no le otorga ningún puntaje de experiencia en el análisis de antecedentes, puesto que las funciones descritas en la Resolución 450 de 12 de Diciembre de 2000 (Manual de Funciones y Requisitos específicos de los empleos de Planta de Personal de la Procuraduría General de la Nación) no son ni específicas ni tampoco relacionadas con las funciones del cargo a proveer en el que se encuentra concursando el aspirante, las que se describen a continuación:

I. DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO

DENOMINACIÓN: AUXILIAR DE MANTENIMIENTO
CÓDIGO Y GRADO: 6 AN 06
UBICACIÓN: DIVISIÓN ADMINISTRATIVA
JEFE INMEDIATO: JEFE DE LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA O COORDINADOR DEL GRUPO DE TRABAJO EN EL CUAL LABORA

II. FUNCIONES

1. Realizar las labores asignadas por el coordinador del grupo de trabajo o por el jefe de la División Administrativa.
2. Solucionar las necesidades inmediatas de mantenimiento y servicio en las instalaciones físicas de la entidad.
3. Reportar al Jefe Inmediato el estado de los instrumentos de trabajo.
4. Cuando sea de su competencia, controlar la ubicación de los vehículos en los parqueaderos correspondientes y entregar y recibir vehículos que prestan el servicio a la entidad.
5. Verificar y controlar el estado de los elementos de propiedad de la entidad, relacionados con las labores asignadas.
6. Operar y responder por el buen funcionamiento de los equipos y elementos de trabajo asignados e informar oportunamente sobre las anomalías presentadas.
7. Solicitar los repuestos que se requieran para el buen funcionamiento de los equipos.
8. Entregar, según las instrucciones del jefe Inmediato, los elementos o documentos que le sean solicitados y tengan relación con las labores asignadas.
9. Disponer y organizar materiales, equipos y demás aspectos que requieran para la elaboración de eventos de la Institución.



10. Ejecutar labores de mantenimiento, reparaciones de elementos y equipo, traslado de muebles, enseres, equipos de carpintería, cerrajería, albañilería, pintura, de instalaciones telefónicas, eléctricas y otras de naturaleza similar.

11. Cuando le sea asignado por el superior inmediato, coordinar con sus compañeros de equipo de trabajo las labores relacionadas con el mantenimiento y reparación de redes eléctricas, telefónicas, de acueducto y alcantarillado.

12. Las demás que le sean asignadas por la ley y el Procurador General.

II. REQUISITOS

EDUCACIÓN: Aprobación de tres (3) años de educación básica secundaria.

EXPERIENCIA: Un año de experiencia general.

(Resolución 450 de 2000. PGN)

Por las razones expuestas, el año, 11 meses y 21 días que trabajo el Sr. **TARAZONA SOTO** desde 15 de mayo de 2005 hasta el 2 de junio de 2006 y desde el 7 de junio de 2006 hasta el 13 de marzo del 2007 como Auxiliar de mantenimiento Grado 6, no será tenida en cuenta para efectos de asignarle puntuación como experiencia.

En conclusión, se reconoce al concursante en el factor **Experiencia Docente, Específica o Relacionada 33 puntos**,

A manera de resumen, se reconoce a la concursante la siguiente puntuación:

Educación Formal	6 puntos
Educación no Formal	4 puntos
Experiencia Docente, Específica o Relacionada	33 puntos
Cumplimiento de requisitos mínimos del cargo	50 puntos
TOTAL	93 PUNTOS

En mérito de lo expuesto, la **JEFE DE LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA**,

R E S U E L V E:

PRIMERO: REVOCAR el puntaje asignado en la prueba de análisis de antecedentes (85 puntos) al señor MANUEL FRANCISCO TARAZONA SOTO identificado con la C.C. No. 80.431.654, de acuerdo con la publicación efectuada el pasado 20 de febrero de 2008.

SEGUNDO: REVOCAR la Resolución No. 111 del 25 de Febrero de 2008, mediante la cual se resolvió la reclamación del señor **MANUEL FRANCISCO TARAZONA SOTO** disponiendo mantener los 85 puntos inicialmente concedidos en la prueba de Análisis de Antecedentes.

TERCERO: ASIGNAR al concursante 93 puntos en la Prueba de Análisis de



Antecedentes, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente acto.

CUARTO: COMUNICAR la presente decisión al Señor, **MANUEL FRANCISCO TARAZONA SOTO** de conformidad con lo previsto en el artículo 212 del Decreto 262 de 2000; igualmente, publíquese en la página web de la Procuraduría General de la Nación.

QUINTO: Contra la presente decisión procede reclamación que deberá interponerse dentro de los dos días hábiles siguientes a la publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Original firmado por
ROCIO BERNAL GARAY
Jefe Oficina Selección y Carrera

RBG- aoa- lmgr - nlm.