



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL APLICADA A LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD**

**CLARA STELLA AVILA ORTÍZ**

**ROBERTO JOSÉ RODRÍGUEZ CARRERA**

**FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA**

**ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

**BOGOTÁ D.C.**

**2015**



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL APLICADA A LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD**

**CLARA STELLA AVILA ORTÍZ  
ROBERTO JOSÉ RODRÍGUEZ CARRERA**

**PROYECTO DE GRADO**

**ASESOR METODOLÓGICO  
MISAEEL TIRADO ACERO  
Sociólogo Jurídico, Ph.D.**

**ASESOR TEMÁTICO  
JOSÉ IGNACIO GONZÁLEZ  
Abogado, MG Derecho Público**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA  
FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO  
BOGOTÁ D.C.  
2015**

## RESUMEN

En principio, por regla general las Entidades Públicas deben conformar su planta de personal, con servidores públicos adscritos a la Carrera Administrativa; no obstante lo anterior, la realidad en las entidades públicas es distinta, puesto que el ingreso de empleados que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, se presume amparado por razones del servicio público, situación reflejada en la continua jurisprudencia favorable para proteger especialmente el retiro de los provisionales y los intentos infructuosos por inscribir automáticamente a estos en la carrera. Desde este punto de vista, la permanencia en los empleos de Carrera Administrativa, se fundamentan en las diferentes competencias desarrolladas y alcanzadas de manera continua por los servidores públicos, la cual culmina con la evaluación del desempeño, siendo esto un importante aporte al objeto de la Función Pública, concepto que no genera ninguna estabilidad a tal servidor, teniendo así diferentes factores a evaluar, como son; el mérito, la evaluación, el cumplimiento y la promoción del bien general. Ahora bien, esta situación genera de forma general una inseguridad e inestabilidad laboral para aquellas personas que ocupan estos cargos, pues el empleado nombrado en provisionalidad no goza de ningún fuero de estabilidad, y a pesar que no puede ser retirado sin motivación, éste debe garantizar la prestación del buen servicio. Finalmente, la circunstancia de que no se haya convocado a concurso para proveer el empleo, o si aún no puede proveerse el cargo por concurso, permite que se pueda designar al reemplazante nuevamente en provisionalidad.

## **ABSTRACT**

In principle, generally public entities must conform their plant personnel, assigned to the administrative career public servants; But not before, the reality in public institutions is different, since the income of employees who occupy provisional career positions, presumably covered by reasons of public service, situation reflected in the continued favorable case law to special protection withdrawal interim and unsuccessful by automatically enrolling in the race these attempts. From this point of view, stay in jobs Administrative Career, are based on the different skills developed and continuously reached by public servants, which culminates in the performance evaluation, this being an important contribution to the subject of the Public Service concept generates no such server stability, thus having different factors to evaluate, as they are; merit, evaluation, compliance and promoting overall good. However, this situation creates in general insecurity and job instability for those who occupy these positions, because the employee named in provisional enjoys no immunity stability, and although it can not be removed without motivation, it must ensure provision of good service. Finally, the fact that he has not called for competition to provide employment, or can not yet provided the charge for competition, allowing it to be designated a replacement again in provisional.

## **DEDICATORIA**

A nuestros amigos, hermanos, padres y demás personas que de una u otra forma contribuyeron a que la investigación cumpliera los más altos índices académicos y permitieron que ella se desarrollara de manera armónica. A la universidad la Gran Colombia por instruirnos en la investigación, en especial a los maestros Misael Tirado y José González el diálogo y los valores, a todos ellos de corazón y sinceramente

Muchas gracias!

## **AGRADECIMIENTOS**

*A Dios fuente de toda sabiduría, a nuestras familias y amigos*

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
I. NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO COLOMBIANO. ....	12
1.1 Evolución histórica del empleo público en Colombia.....	12
1.2. Conceptos teóricos sobre la naturaleza y tipología del empleo público en Colombia.....	18
II. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL. ....	25
2.1. Normatividad nacional aplicable al empleo público en Colombia.....	25
2.2. Jurisprudencia relacionada con la aplicación del principio de estabilidad laboral en los servidores públicos nombrados en provisionalidad. ....	30
III. APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD.....	38
3.1. Análisis doctrinario de la aplicación del principio de estabilidad laboral a servidores públicos provisionales. ....	38
3.2. Tendencias y perspectivas de la aplicación del principio de estabilidad en Colombia. ....	41
CONCLUSIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXO I MODELO DE LABEL CD-ROM Y LA CAJA.....	46
ANEXO 2. NOTA DE ACEPTACIÓN.....	47
ANEXO 3. CARTA DE REMISIÓN Y APROBACIÓN DEL ARTÍCULO, TRABAJO DE GRADO, TESINA Y/O MONOGRAFÍA.....	48
ANEXO 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE AUTORES PARA ARTÍCULO, TESIS, TRABAJOS y/o MONOGRAFÍAS DE GRADO (licencia de uso).....	49
ANEXO 5. UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO.....	52
ANEXO 6. CONCEPTO DE PUBLICACIÓN PARA ARTÍCULOS, TESIS, TRABAJOS y/o MONOGRAFÍAS DE GRADO.....	53

## INTRODUCCIÓN

El acceso al empleo público en Colombia ha sido desde sus orígenes, un asunto de especial importancia para el Estado. Con la evolución del concepto del Estado Social de Derecho, también devino el de tecnificación del recurso humano que trabajaba para el mismo, hasta consolidarse en Colombia un sistema técnico de administración de personal denominado *Carrera Administrativa*.

Al revisar el marco constitucional del empleo público en el país, se encuentra que es el Capítulo II *De la Función pública* del Título V *De la Organización del Estado* de la Constitución Política de Colombia de 1991 (Congreso de la República de Colombia, 1991), el que contiene los fines, responsabilidades y la clasificación por la naturaleza de los empleos, entre otros aspectos relevantes. Para el tema que atañe a la presente investigación, es el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, en donde se encuentra que los empleos en los órganos y entidades del Estado, pueden ser de carrera administrativa, exceptuándose los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Constitución Política y la Ley. Para ello, se estipuló en el artículo 130 de la Carta Magna, que el responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial, sería la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con relación a la provisión de empleos públicos de carrera administrativa, en general el ordenamiento legal ha previsto que los cargos de carrera pueden proveerse en *provisionalidad*, cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se asignan en propiedad



conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal, caracterizándose en todo caso que tal nombramiento tiene un carácter eminentemente transitorio.

Desde este entendido, tal transitoriedad se realiza con el fin de impedir que los nombramientos provisionales en los cargos de carrera, se prolonguen de manera indefinida, creando cierto carácter de permanencia.

Para ello, la Ley 909 de 2004 (Congreso de la República de Colombia, 2004), Ley de Carrera Administrativa, se expidió con el fin de compilar las normas que regulaban el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones.

Dicha norma, establece que la Función Pública en el país, necesariamente debe regirse bajo el presupuesto de unos principios fundamentales, constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, imparcialidad, celeridad y publicidad; así mismo determina los elementos sustantivos de los procesos de selección de personal que la integran, los cuales son el criterio de mérito, las calificaciones personales y la capacidad personal, todo ello con el fin último de satisfacer los intereses generales y garantizar la efectiva prestación de los servicios públicos.

Para estos efectos, en este proyecto de investigación, que es de carácter descriptivo, el problema especialmente se encamina a determinar si es posible generar estabilidad laboral a los servidores públicos nombrados provisionalmente, los cuales tienen un carácter eminentemente transitorio y por lo tanto no podrían adquirir automáticamente derechos de carrera administrativa.

En efecto, se plantea una hipótesis que establece que la estabilidad no obedece a un concepto totalmente autónomo, sino que obedece a motivos relacionados con el mejoramiento de la administración; teniendo así que la provisionalidad de los servidores públicos está condicionada a diferentes factores, como son, lealtad, eficiencia, calidad en el servicio, rendimiento, entre otros, lo cual podría llevar a concluir que dichos servidores públicos gozan de una aparente estabilidad, la cual en todo caso no podría catalogarse de absoluta.

En síntesis, determinando los alcances del haber sido nombrado en provisionalidad, y que esta condición pueda otorgar de manera automática una estabilidad laboral, se expone un estudio juicioso en esta investigación de todos los argumentos doctrinales y diferentes posiciones jurisprudenciales; pues el hecho que pueda hacerse la designación mientras se realice el respectivo concurso de méritos, no le otorga, en primer lugar al servidor público la estabilidad ni siquiera hasta cuando sea reemplazado mediante concurso, pues el nominador no pierde la facultad para removerlo, pues como ya se ha indicado la estabilidad sólo existe para el personal inscrito debidamente en la carrera administrativa.

Para desarrollar la investigación, que se enmarca en la línea de investigación de la Universidad La Gran Colombia: *“Derecho Para La Justicia, La Convivencia y la Inclusión Social”*, el presente texto utiliza una metodología analítica de índole investigativa y cualitativa y contiene tres capítulos. En el primer de ellos se esboza la naturaleza y tipología del empleo público en el régimen laboral administrativo colombiano, tomando como base la evolución histórica del empleo público en Colombia y los conceptos teóricos sobre la naturaleza y tipología del mismo.

El segundo capítulo aborda la normatividad y jurisprudencia relacionada con los servidores públicos nombrados en provisionalidad y el principio de estabilidad laboral, para la cual se

citará la normatividad nacional aplicable al empleo público en Colombia y la jurisprudencia relacionada con dicho principio y que se refiera a los servidores públicos nombrados en provisionalidad.

Finalmente, el tercer capítulo dilucida la aplicabilidad del principio de estabilidad laboral a los servidores públicos nombrados en provisionalidad, empleado un análisis doctrinario de este principio y las tendencias y perspectivas de la aplicación del mismo en Colombia.

# I. NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO COLOMBIANO.

## 1.1 Evolución histórica del empleo público en Colombia

En términos generales, se puede establecer que la carrera como sistema de empleo, remonta sus orígenes a la Revolución Francesa, donde en la Declaración de los Derechos del Hombre consagró la igualdad como derecho para el acceso a los empleos públicos con base en la capacidad y el mérito:

*“VI. (...) Siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos, y empleos públicos, según su capacidad, y sin otras distinciones que las de sus virtudes y talentos”* (Villegas, 2005. p. 299).

Debido al impacto que tuvo dicha Revolución en Colombia, el proceso independentista y la configuración normativa del país, varios políticos como Ezequiel Rojas y Rafael Uribe Uribe, consolidaron los primeros cimientos para conformar un sistema de empleo público que no favoreciera el clientelismo y que promoviera las capacidades de las personas (Villegas, 2005. p.300).

En este orden de ideas, vale la pena destacar que en Colombia, los esfuerzos legales para administrar más técnicamente el personal, se remontan al año 1938 con la expedición de la Ley 165; con esta norma se creó la carrera administrativa para todos los funcionarios públicos con actividades permanentes en el sector oficial (Younes, Derecho Administrativo Laboral, 2009. p.192).

La *Misión Currie*, al revisar el primer intento normativo en 1952, dictaminó:

*“De un total de cerca de 50 mil empleados con que cuenta actualmente el Gobierno, menos de 1500 han ingresado a la carrera administrativa desde cuando ésta se estableció y de ese número sólo unos 1000 figuran como empleados del gobierno. Más aun, del reducido número de empleados que han sido admitidos en la carrera, solo un total insignificante de 42, han ingresado con base en exámenes. Todos los demás han ingresado debido a una serie de dispensas de los funcionarios ejecutivos”* (Villegas, 2005. p.301).

Como se observa, tan pronto instaurado el sistema de carrera, se evidenció uno de los principales riesgos que aún persisten en la forma de proveer los empleos: el clientelismo.

Para tratar de reducir los niveles de corrupción, se expidió la Ley 19 de 1958 que en palabras de Villegas Arbeláez “fue una reproducción de la Ley 165 de 1938, dado que la frustración en su aplicación no se debió a razones jurídicas sino al clientelismo” (Villegas, 2005. p. 303).

No obstante esta norma consagró una plataforma vital para el sostenimiento y actualización de los servidores públicos, con la creación del Departamento Administrativo del Servicio Civil, la Escuela Superior de Administración Pública y la Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado.

Posteriormente, el Decreto Ley 1732 de 1960, distribuyó los empleos en cargos de libre designación del Gobierno y otros objeto de provisión reglada o de carrera administrativa, que eran la mayoría. Sin embargo, “continuó el predominio de la subversión del orden jurídico por la politiquería de utilizar los empleos públicos y la administración como un botín de asalto y de utilidad para formación y reproducción de clientes electorales” (Villegas, 2005. p.303)

Asimismo, en 1968, el Gobierno con facultades extraordinarias, reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Comisión Nacional del Servicio Civil, y expidió el Decreto 2400 de 1968, que reguló la administración de personal civil de la rama ejecutiva. A diferencia de su norma antecesora, el Decreto 2400 descentralizó la selección del personal, reglamentó mucho más la administración de personal, y dio la posibilidad de ingreso masivo para todas las personas que estuvieran al servicio de la administración sin necesidad de concurso, sino únicamente con superar un período de prueba.

Cinco años después, se expidió el Decreto Reglamentario 1950 de 1973, que si bien trató de consolidarse como un cuerpo estatutario completo y suficiente, “quedó igualmente escrito, sin cumplimiento, dada la subversión clientelista prevalente” (Villegas, 2005. p.304).

A pesar de lo anterior, la situación no mejoró. Incluso, con la proliferación de los estados de sitio y las continuas reformas de los diversos gobiernos de la época, el sistema de carrera se vio nocivamente afectado. Uno de los años que refleja más fuertemente esta situación, fue el de 1976. En ese período, a raíz de un paro del magisterio, ocurrió lo siguiente:

*“Mediante el Decreto 527 se declaró el Estado de Sitio, para luego, expedirse el Decreto 528 por el cual se suspendieron todas las garantías de las carreras. De igual manera, en octubre del mismo año, con ocasión del paro en el ISS, mediante el Decreto 2131 se declaró el Estado de Sitio y con el Decreto 2132 nuevamente se suspendieron, ya no solamente las garantías, sino las carreras como tales”* (Villegas Arbeláez, 2005. 305 p)

Lo anterior, reflejaba las políticas gubernamentales, que apoyadas en los Estados de Sitio, utilizaron estas medidas para afectar el sistema de carrera y ejercer el clientelismo en su máxima expresión.

Años después, se expidió el Decreto 583 de 1984, el cual, en consideración de que un número muy importante de funcionarios tenía la condición de provisionalidad, permitió una inscripción extraordinaria en la carrera bajo estos criterios: compensación de estudios por experiencia, antigüedad, y una calificación favorable de conducta y eficiencia del empleado.

Una vez ocurrido lo anterior, se expidió la Ley 61 de 1987 la cual otorgó una nueva clasificación de cargos de carrera y de libre nombramiento y remoción, previó pérdida de derechos de carrera para quienes se posesionaran sin cumplir los procedimientos propios de un sistema de méritos, preceptuó el retiro del servicio al obtener un funcionario dos evaluaciones a su desempeño no satisfactoria, prohibió el nombramiento de provisionales a funcionarios de carrera y permitió que los empleados que para 31 de diciembre de 1987 ocupaban un cargo de carrera sin estar inscritos, solicitar su inscripción ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Cinco años después, se expidió la Ley 27 de 1992, la cual pretendía estar en consonancia con la Constitución de 1991, sin que no tuviera mayor duración, pues fue derogada por la Ley 443 de 1998, que reglamentó en su completitud el sistema de carrera administrativa y reglamentada por normas incluso vigentes actualmente como el Decreto 1567 de 1998.

Posteriormente, se profirió la Ley 909 de 2004, actual Estatuto del Empleo Público, la carrera administrativa y la gerencia pública, actualmente vigente y que tendrá un análisis más profundo más adelante.

En consonancia con lo anterior, se profirió el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, en donde se abordaron entre otros temas, la vinculación a los empleos de carrera, el registro público de carrera administrativa, la evaluación del desempeño y calificación de servicios, el sistema nacional de capacitación y estímulos, el retiro del servicio y el sistema de gerencia pública, entre otros asuntos (Younes, Derecho Administrativo Laboral 2009. pp. 213-214).

Para abordar el análisis del tema del concepto de provisionalidad y la posible aplicación del principio de estabilidad laboral a los servidores vinculados al Estado bajo dicha modalidad, es pertinente tratar el origen de la misma en relación estrecha con la evolución y definición teóricas de la carrera administrativa en Colombia.

Para ello, es menester aclarar en primera instancia que el concepto de carrera administrativa más de lo que pautado en las normas constitucionales y legales, ha ido de la mano con el contexto de la separación del ámbito de la sociedad civil y el Estado y las teorías de la



administración pública originadas y fortalecidas en el siglo XVIII principalmente (González García, 2004).

Así las cosas, se ha establecido a nivel teórico en Colombia, que la carrera administrativa es “un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, que tiene consagración constitucional y legal, con el objeto de ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública, lograr la eficiencia de la administración, el buen servicio a la sociedad y la profesionalización o estabilidad en los empleos” (González Rodríguez, 2010, p. 34)

Como se ha podido observar, el sistema de carrera en Colombia ha tenido una evolución acorde a las necesidades de personal que ha tenido el Estado colombiano y en consonancia con las tendencias de empleo público a nivel latinoamericano.

En resumen, la carrera administrativa como mecanismo de gestión del talento humano en el sector público:

*“Fue elevada a rango constitucional en el plebiscito de 1957 y en desarrollo de él se expidió el decreto 1732 de 1960. En la reforma administrativa de 1968 se reguló la carrera en el decreto ley 2400 de ese año que fue reglamentado por el decreto 1950 de 1973, los cuales a su turno fueron modificados por la ley 61 de 1987. La Constitución de 1991, estableció la plataforma constitucional básica de la carrera y en desarrollo de ella se expidieron las leyes 27 de 1992 y 443 de 1998” (Younes, 2009,p. 239)*

Las leyes 27 de 1992 y 443 de 1998, fueron los antecedentes del estatuto actual, Ley 909 de 2004, cuyo estudio se realizará en próximos capítulos.

Para comprender mucho mejor los conceptos, a continuación se dilucidarán algunos términos comunes frente al empleo público, que son útiles para la revisión investigativa que se pretende con el presente documento.

## **1.2. Conceptos teóricos sobre la naturaleza y tipología del empleo público en Colombia**

Para comprender la noción de empleo público en Colombia, es menester definir en primera instancia el concepto de *función pública*. Acorde a Pedro Alfonso Hernández, se entiende por funciones públicas “aquellas actividades o potestades de interés general cuya titularidad corresponde al Estado, como expresión de la soberanía y que están directamente relacionadas con el cumplimiento de sus fines esenciales como sistema de organización política y democrática” (Hernández, 2008. p. 213).

Adicionalmente, el concepto de carrera administrativa ha sido definido de la siguiente manera:

*“Como 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”* (Younes, 2009. p. 238).

De esta forma y en relación al concepto de la carrera administrativa, las nociones de ingreso y ascenso son claves para afianzar el sistema de mérito y profesionalización de los servidores.

Existen varias teorías como son:

- *“Spoil system:* en este sistema, se admite que la nómina pública puede repartirse a gusto del partido o movimiento ganador en las elecciones.
- *Merit system:* lo que importa es el mérito de los servidores públicos, sus prendas intelectuales y morales y sus competencias para prestar los servicios que la administración demanda a sus cuadros administrativos. “Para consolidar este sistema, es preciso que los procesos de selección sean serios, transparentes y ante todo gocen de la confianza de la opinión pública, punto este bastante débil en nuestro medio” (Younes, 2009. p. 238)

Frente a la anterior tipología, Colombia ha desarrollado una clasificación de los empleos públicos, según el artículo 123 de la Constitución Política, de la siguiente manera:

- Empleados del Estado.
- Trabajadores del Estado.
- Miembros de Corporaciones Públicas (Senadores, Representantes a la Cámara, Diputados, Concejales, Ediles y/o Comuneros).

Del mismo modo, al revisar la clasificación por la naturaleza de los empleos, contenida en el artículo 125 de la Constitución Política, se encuentra que pueden ser de:

- Carrera administrativa,

- Libre nombramiento y remoción,
- Elección popular,
- Trabajadores oficiales y
- Los demás que determine la Constitución Política y la ley.

Ahora bien, Las formas de vinculación a la función pública pueden ser mediante:

- a) Nombramiento:
  - Ordinario: para proveer empleos de libre nombramiento y remoción.
  - En período de prueba: previo concurso, para proveer empleos de carrera administrativa.
  - Provisional: para proveer en forma transitoria empleos de carrera administrativa.
- b) Elección: para elegir Presidente y Vicepresidente de la República, Gobernadores y Alcaldes, así como los miembros de las corporaciones públicas de elección popular.
- c) Contrato de Trabajo: para proveer empleos de los trabajadores oficiales.

Con relación a la provisión de empleos públicos de carrera administrativa en general esta se realiza de la siguiente manera:

La provisión de empleos públicos y las vacancias, pueden ser en su orden:

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1) <i>definitiva</i>  | a) <i>definitiva</i> |
| 2) <i>transitoria</i> | b) <i>temporal</i>   |

- 1). La provisión en forma *definitiva*, solo puede hacerse cuando exista una vacancia definitiva, es decir, cuando se produce cualquier causal de retiro del servicio o cuando se crea un nuevo empleo:

Los mecanismos o sistemas para proveer empleos públicos en forma definitiva son:

- 1.1. Ordinario: quien ocupe el primer lugar ya sea en la lista de elegibles producto del concurso de méritos o la lista de elegibles producto de concursos generales.
- 1.2. Extraordinarios (para servidores con derechos de carrera): reintegro ordenado por autoridad judicial; reubicación del empleado desplazado por razones de violencia; reincorporación cuando hay supresión del empleo y se opte por esta. Por lo anterior, priman estos mecanismos extraordinarios sobre los mecanismos ordinarios de provisión definitiva de empleos de carrera.

2). La provisión en forma *transitoria*, se puede realizar cuando exista una vacancia definitiva, es decir, cuando se produce cualquier causal de retiro del servicio o cuando se crea un nuevo empleo; también sobre una vacancia temporal, esto es cuando se producen situaciones administrativas (licencias, servicio militar, vacaciones, encargo, entre otras.

Los mecanismos o sistemas para proveer empleos públicos en forma transitoria son:

- 2.1. Encargo: derecho de los empleados de carrera cuando reúnan los requisitos para tal efecto.
- 2.2. Provisionalidad: se presenta cuando el titular del empleo de carrera se encuentra en una situación administrativa que implica una separación temporal de su cargo, esta modalidad de provisión del empleo se aplica cuando no es posible encargar a un servidor público de carrera en el mismo.

De igual manera, el artículo 24 del Decreto 1950 de 1973 (Presidencia de la República de Colombia, 1973), literalmente establece:

*“Artículo 24º.- El ingreso al servicio se hace por nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por nombramiento en período de prueba o provisional para los que sean de carrera.”*

Así mismo, el artículo 107 del Decreto 1950 de 1973, literalmente establece:

*“Artículo 107.- En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario o provisional, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el gobierno de nombrar y remover libremente sus empleados.”*

Es importante tener en cuenta, como lo ha señalado el Honorable Consejo de Estado (Sección Segunda – Subsección “A”. Sentencia del 25 de noviembre de 2010.) que no es lo mismo el nombramiento del servidor que ingresa al servicio sin superar el concurso de méritos al de aquél que se somete a las etapas del proceso selectivo. En tal evento, el nombramiento en provisionalidad, no es equiparable al del escalafonado en la carrera administrativa, y por lo mismo, el retiro no puede estar revestido de iguales formalidades.

La motivación del acto administrativo de retiro del servicio de funcionarios nombrados en provisionalidad, aún respecto de aquellos cuyo nombramiento se haya producido en vigencia de la Ley 443 de 1998, y su desvinculación ocurra luego de entrada en vigencia de la Ley 909 de 2004, se justifica en atención a lo preceptuado en el párrafo 2º del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, la cual prevé las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, así:

*“PARÁGRAFO 2o. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.”*

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto motivado.

Así mismo, el artículo 10° del Decreto 1227 de 2005 (Presidencia de la República de Colombia, 2005), de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 125 de la Constitución Política, 3° y 41 de la Ley 909 de 2004, dispuso:

*“Artículo 10. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.”*

En consecuencia, el retiro del servicio para los empleados que ocupen en la actualidad cargos de carrera en provisionalidad, debe ser justificado mediante acto administrativo motivado, y para ello la administración no debe considerar la fecha en la que se produjo el nombramiento en provisionalidad, es decir, si éste ocurrió con anterioridad a la vigencia de la nueva normatividad de carrera administrativa, pues esta situación implicaría un tratamiento desigual con relación a los nombramientos que se produjeran en vigencia de la Ley 443 de 1998.

En ese orden de ideas, el acto de retiro del ejercicio de la función pública de servidores que estén en nombramiento provisional, en desempeño de empleos de carrera administrativa, de conformidad con la Ley 909 de 2004, se tiene la obligación por parte de la administración de prodigar un trato igual a quienes desempeñan un empleo de carrera, en la medida en que el retiro del servicio de empleados provisionales se produce bajo una competencia reglada del nominador conforme a las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, y del artículo 10° del Decreto 1227 de 2005.

Una vez aclarados los anteriores conceptos, desde el de función pública hasta el de carrera administrativa, para finalmente devenir en la tipología de los empleos en Colombia haciendo énfasis en el nombramiento provisional, se cuenta con las herramientas teóricas para proseguir con la siguiente etapa de esta investigación, la cual consiste en adentrar al lector en el espectro normativo y jurisprudencial de la figura de la provisionalidad.



## II. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL.

### 2.1. Normatividad nacional aplicable al empleo público en Colombia

En Colombia, la normatividad vigente respecto del empleo público en Colombia, deviene de la Constitución Política de 1991. El artículo 125 de la Carta Magna, prescribió que los empleos del Estado son de carrera, estableciendo la excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determinase la ley. En otras palabras:

*“El artículo 125 prescribe, como regla general, que los empleos en todos los órganos y entidades del Estado, son de carrera, lo cual permite concluir que el Constituyente estimó con prioridad, la necesidad de captar y mantener sus colaboradores, mediante la utilización del proceso de selección por mérito, y el examen de las calidades del aspirante, rechazando en todo caso, la filiación política como un medio de selección, ascenso, o causal de retiro”* (Younes. 2009. p. 211).

Así las cosas, se concluye que el deseo de la Constitución de 1991, fue el de instituir un verdadero sistema de empleo cuyo ingreso y permanencia basado en el mérito y la excelencia.

No obstante lo prescrito en la Constitución, la situación de la carrera administrativa creada a partir de la declaración de inexecutable por la Corte Constitucional (Corte Constitucional de Colombia, 1999) de algunos apartados de la ley 443 de 1998, era muy inestable. Por ello, el

gobierno del momento se comprometió a presentar un nuevo proyecto de ley con el fin de dar una solución definitiva a los problemas estructurales del empleo público en el país.

Fue así como en el año de 2004 se expidió la ley 909, en la cual se consagró que la función pública estaría integrada por “quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad” (Younes, 2009. p. 215)

En este sentido, de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, forman parte de la función pública los siguientes empleos:

- Empleos públicos de carrera.
- Empleos públicos de libre nombramiento y remoción
- Empleos de período fijo
- Empleos temporales

En desarrollo de lo anterior, se establecieron una serie de principios en concordancia con lo estipulado en la Constitución Política relacionados con la igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. A raíz de ello, derivan una serie de criterios básicos a saber:

- a) “La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

- b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la ley.
- c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.
- d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.” (Younes, 2009. p. 216)

Complementariamente, “La Ley 909 otorgó al Gobierno Nacional facultades extraordinarias en varias materias relacionadas con el empleo público y la carrera administrativa, las cuales fueron desarrolladas por los Decretos 760, 765, 770, 775, 780, 785 y 790 de 2005. Esas disposiciones, junto con sus Decretos Reglamentarios 1227 y 1228 de 2005, conforman el actual conjunto regulatorio del sistema general de carrera administrativa en el país” (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2011. p. 65).

Todo este conjunto de normas sobre la carrera administrativa, pretendieron una serie de fines tales como:

*“La realización de los principios de eficacia y eficiencia en la función pública, procurar la estabilidad en los cargos públicos, erradicar el clientelismo y la inmoralidad en la administración, aplicar los principios de eunomía y excelencia en el desarrollo de las funciones. Asimismo, con este sistema se realiza el principio de igualdad, por cuanto el merecimiento es la base sobre la cual el empleado ingresa, permanece, asciende o se retira del empleo. Además, garantiza el derecho a los ciudadanos de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones u oportunidades”*  
(Gonzalez Rodriguez, 2010. p. 153)

Conforme a lo anteriormente señalado, la Ley 909 de 2004, estableció la existencia de servidores públicos de libre nombramiento y remoción y servidores públicos de Carrera Administrativa, teniendo así una clara distinción entre los primeros, los cuales son los pertenecientes a la Gerencia Pública, que implica responsabilidad directiva, empleos que implican una especial confianza, teniendo en cuenta el mérito, por lo cual la misma ley contempla que se les evalúe mediante acuerdos de gestión, concluyendo de esta forma la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional del nominador.

Con relación a la Carrera Administrativa, ésta permite cumplir con los fines de transparencia, eficiencia y eficacia de la función administrativa, debido a que el concurso público de méritos permite el cual debe garantizar estos que el ingreso, la permanencia y los ascensos se efectúen con base en el mérito y mediante un proceso transparente de selección de las personas idóneas para el ejercicio de la función pública, con el fin que se cumplan los objetivos los cuales van de la mano de la finalidad del Estado.

En el entendido como lo establece la misma Ley 909, que es viable ocupar de manera excepcional cargos que son de carrera, puesto que se puede realizar la provisión de los empleos por vacancia temporal, nombrando en provisionalidad, cuando el titular del cargo se encuentre en alguna situación administrativa que le impida el cumplimiento de sus funciones, esto por separación temporal, únicamente por el periodo que duren aquellas situaciones, cuando no se haya llevado a cabo el concurso de méritos, esto fundamentado en la competencia de los servidores públicos y la evaluación de su desempeño.

De esta forma, la Ley 909 estipuló respecto al nombramiento provisional:

*“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma **provisional** solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”* (negrilla fuera del texto) (Congreso de la República de Colombia, 2004)

Posteriormente, el decreto 1227 de 2005 complementó lo siguiente:

*“Artículo 8. **Parágrafo transitorio.** La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar encargos y nombramiento provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio lo justifique el jefe de la entidad. En estos casos el encargo o el nombramiento provisional no podrán superar **los seis (6) meses**, término dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. El nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.*

***Artículo 9°.** De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos **mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera**, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron. (...)*

*Artículo 10. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución **motivada**, podrá darlos por terminados”* (negrilla fuera del texto) (Presidencia de la República de Colombia, 2005)

Como se extrae de las normas anteriormente citadas, la provisionalidad se concibió como un mecanismo *transitorio* para proveer vacantes temporales de empleos de carrera, con una duración específica (6 meses actualmente), pero con la salvedad de que el retiro del cargo debe estar *motivado*, lo cual ha llevado a considerar que los provisionales poseen cierto grado de *estabilidad laboral*. A continuación, se hará un repaso de la jurisprudencia al respecto, con el fin de descifrar cómo ha sido el tratamiento de la figura de la provisionalidad y hasta qué punto se ha aplicado el principio de estabilidad en el empleo público colombiano.

## **2.2. Jurisprudencia relacionada con la aplicación del principio de estabilidad laboral en los servidores públicos nombrados en provisionalidad.**

Uno de los referentes más importantes de los últimos años respecto al tratamiento de los provisionales, lo constituye el Acto Legislativo 001 de 2008 (Congreso de la República de Colombia, 2008). Dicho intento de reforma constitucional, dispuso que durante un tiempo de 3 años, contados a partir de la entrada en vigencia del acto, la Comisión Nacional del Servicio Civil, implementaría los mecanismos necesarios para la inscripción en carrera administrativa en forma extraordinaria y sin necesidad del concurso público, de los servidores que acrediten que a la fecha de publicación de la Ley 909 de 2004 estaban ocupando cargos de carrera vacantes en forma definitiva, en calidad de provisionales o de encargados del sistema de carrera, que cumplan las calidades y requisitos exigidos para su desempeño al momento de comenzar a ejercer el cargo; y que a la fecha de la inscripción extraordinaria continúen desempeñando dichos cargos de carrera.

No obstante, este acto legislativo fue declarado inexecutable en su totalidad, por la Corte Constitucional (2009, Agosto), “Sentencia C-588”, M.P Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Bogotá. pues esta corporación concluyó:

*“La Corte observa que la sustitución parcial y temporal operada por el artículo 1° del Acto Legislativo No. 01 de 2008 es de más amplio espectro, pues, conforme se ha apuntado, al reemplazo del contenido del artículo 125 superior por otro integralmente distinto, sigue la sustitución de aquellos contenidos constitucionales que, según la propia jurisprudencia constitucional, tienen relación directa con la carrera administrativa y, como si esto no bastara, se acaba de demostrar que a esos motivos inicialmente verificados, se suman la afectación de la supremacía constitucional, del principio de separación de poderes y de la pretensión de universalidad de las reglas, evidenciada por la no superación del test de efectividad.*

*La Corte entonces considera que, ante tal concurrencia de motivos, no tiene alternativa diferente a la declaración de inconstitucionalidad de la pretendida reforma que excepciona y suspende importantes contenidos de la Constitución, con las repercusiones estudiadas en esta sentencia”*

Dos años más tarde, el Acto Legislativo 04 de 2011 (Congreso de la República de Colombia, 2011), “Por medio del cual se incorpora un artículo transitorio a la Constitución Política de Colombia” estableció que la Comisión Nacional del Servicio Civil, “...homologará las pruebas de conocimiento establecidas en el concurso público...”, sin embargo este Acto Legislativo también fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional (2012, Marzo), “Sentencia C-249”, M.P Juan Carlos Henao Pérez, Bogotá, por considerar que:

*“Este quebranta al igual que lo hizo el Acto Legislativo No 1 de 2008 el principio axial de la carrera administrativa y sus componentes de mérito y de igualdad. En el primer caso la sustitución de dichos principios se evidenció por la inscripción automática de los empleados en provisionalidad o en encargo, en el segundo por el mayor puntaje que se establece en el concurso a los mismos empleados por su experiencia y por los estudios realizados que relativiza el principio de igualdad de oportunidades para los que quieran participar en dicho concurso. Así las cosas no se puede establecer que en el caso concreto se cumple con los presupuestos de la cosa juzgada material como aducen los demandantes”.*

De dichas sentencias, se extrae que los funcionarios nombrados provisionalmente para desempeñar de manera transitoria un empleo de carrera administrativa, por ese sólo hecho, no adquieren la estabilidad propia del funcionario que ha accedido a un empleo de carrera, pues este último ha debido superar las etapas establecidas en los concursos para acceder al cargo de carrera administrativa. Por esta razón, los funcionarios vinculados a la administración con carácter de provisionales, para desempeñar un empleo de carrera administrativa, no cuentan con ninguna garantía de estabilidad.

No obstante lo anterior, el acto administrativo por medio del cual se da por terminado el nombramiento de un funcionario en provisionalidad debe estar motivado. Sobre el particular la Corte Constitucional (2009, Abril), “Sentencia T-251”, M.P Cristina Pardo Schlesinger, Bogotá, afirmó:

“(…)



*La obligación de motivar el acto correspondiente, tal como lo señala el Consejo de Estado, no convierte al empleado en provisionalidad en uno de carrera y como tal tampoco le confiere un fuero de estabilidad porque efectivamente no lo tiene. Simplemente, obliga al nominador a motivar las razones por las cuales el provisional no debe seguir ejerciendo el cargo, dado que si fue nombrado para satisfacer una necesidad en la administración e impedir la interrupción del servicio, su desvinculación debe responder precisamente a que el nombramiento no satisfizo las necesidades de ésta. Es decir, la administración tiene el derecho a mejorar el servicio o impedir su interrupción y como tal tiene la potestad de desvincular a un provisional cuando éste no se avenga a los requerimientos de ella, al tiempo que el provisional tiene el derecho a saber las razones por las cuales es desvinculado.*

*(...)”*

En concordancia con lo anterior, se extrae, que ante la vacancia en un empleo público, las autoridades administrativas tienen la obligación de implementar los trámites necesarios para suplirla a la mayor brevedad conforme a las exigencias de la Carta Política. Sin embargo, como el procedimiento para la provisión definitiva puede tomar un tiempo (prudencial), el legislador ha autorizado, como medida transitoria y por supuesto excepcional, la vinculación al ejercicio de la función pública mediante la provisionalidad.

La provisionalidad es una forma de proveer cargos públicos; ha sido concebida como un mecanismo excepcional y transitorio para atender necesidades del servicio, cuya finalidad es asegurar el cumplimiento de los principios de eficiencia y celeridad, contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, evitando así la paralización de las funciones públicas.

Así las cosas, se reitera que, en relación con la terminación de un nombramiento en provisionalidad y conforme a los derroteros establecidos en las decisiones adoptadas por nuestras autoridades judiciales, los actos administrativos que resuelven este tipo de situaciones, deben, inexcusablemente, estar motivados. Así lo ha señalado la Honorable Corte Constitucional desde hace más de una década así lo ha hecho, a tal punto que a la fecha se registra casi un centenar de sentencias en la misma dirección aunque con algunas variables respecto de las medidas de protección adoptadas.

Esta postura de la Corte Constitucional, ha sido fruto de un vaivén de posturas judiciales y de una evolución en la interpretación de los preceptos y principios constitucionales del Estado colombiano, tal como lo deja ver la Sentencia 251 de 2009:

*“2.3.10.1. Entre los años 1998 a 2003, se dio la orden de reintegrar a las personas desvinculadas, especialmente, porque se encontró que eran personas objeto de una especial protección. Es el caso de las madres cabeza de familia.*

*2.3.10.2. Entre los años 2003 a 2005, cuando no se evidenciaba un perjuicio irremediable, se dejaba sin efecto el acto de desvinculación y se conminaba a la entidad a expedir un acto motivado.*

*2.3.10.3. No obstante lo anterior, desde el año 2004 se empezó a ordenar a la entidad correspondiente motivar el acto de desvinculación; en caso de no existir motivación, se entendía que procedía el reintegro del funcionario.*

2.3.10.4. *Entre los años 2007 y 2008, la orden ha sido el reintegro del funcionario hasta tanto no exista un acto motivado para la desvinculación, motivación que por demás no puede consistir en el carácter provisional del funcionario*". (Corte Constitucional de Colombia, 2009)

Y es que para la Corte Constitucional, según Sentencia T-800 de 1998 ha sido claro que:

*"La estabilidad laboral de un funcionario que ocupa un cargo de carrera administrativa no se reduce por el hecho de que lo haga en provisionalidad; en otros términos, el nombramiento en provisionalidad de servidores públicos para cargos de carrera administrativa, como es el caso, no convierte el cargo en uno de libre nombramiento y remoción. Por ello, el nominador no puede desvincular al empleado con la misma discrecionalidad con que puede hacerlo sobre uno de libre nombramiento y remoción, a menos que exista justa causa para ello*". (Corte Constitucional de Colombia, 2008)

Para el 2010, mediante Sentencia de Unificación, la Corte Constitucional (2010, Noviembre), "Sentencia SU-917 de 2010", M.P Jorge Iván Palacio Palacio, Bogotá , reiteró el deber de motivación de los actos administrativos relativos a la terminación de los nombramientos en provisionalidad, pues dicho requisito o exigencia guarda relación directa con importantes preceptos de orden constitucional entre los cuales se destacan (a) La cláusula de Estado de derecho, (b) El debido proceso, (c) El principio democrático y (d) El principio de publicidad.

Adicionalmente, en la decisión judicial atrás mencionada, se precisó que el acto administrativo que resuelve dicha clase de situaciones, no sólo debe motivarse, sino que, también, debe cumplir ciertas exigencias mínimas respecto de su contenido material, de tal forma que permitan que el administrado tenga a su alcance los elementos de juicio necesarios para

decidir si acude o no ante la jurisdicción en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho; lo expuesto se fundamenta en que, siguiendo lo decidido en la Sentencia SU-917 de 2010, “si no se sabe con precisión cuáles son las razones de una decisión administrativa difícilmente podrá controvertirse el acto tanto en sede gubernativa como jurisdiccional” (Corte Constitucional de Colombia, 2010) .

Una vez revisados estos conceptos y la postura jurisprudencial de la Corte Constitucional, es clara la evolución que ha tenido el tratamiento de los provisionales en Colombia. Si bien la ley 909 y el decreto 1227, establecen un período fijo enfatizando el carácter transitorio de dicho nombramiento, la jurisprudencia ha logrado que cada vez más se consolide una estabilidad laboral que se podría catalogar de *transitoria* al establecer cada vez más requisitos al momento de desvincular un servidor provisional de su cargo.

Las sentencias hasta aquí revisadas, evidencian la evolución que ha tenido la jurisprudencia en especial de la Corte Constitucional, órgano que ha consagrado garantías cada vez más favorables a los provisionales, como son: motivación del acto administrativo de retiro, el cual no puede justificarse por el carácter mismo de la provisionalidad, asegurar la estabilidad laboral del servidor público hasta tanto no se justifique adecuadamente su reintegro que en la mayoría de las ocasiones obedece al desarrollo a un concurso de méritos y el consiguiente ingreso de un funcionario a la carrera administrativa.

A continuación se hará una serie de reflexiones sobre la aplicabilidad de dicho principio de estabilidad a los provisionales y las consecuencias doctrinarias y legales que a futuro puede traer consigo tales posiciones jurisprudenciales.



### **III. APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD.**

#### **3.1. Análisis doctrinario de la aplicación del principio de estabilidad laboral a servidores públicos provisionales.**

En la revisión general de autores y teorías, es importante tener en cuenta posturas como las de Olano (2007) y Penagos (2007), quienes al revisar casos específicos de provisionales retirados prácticamente de manera arbitraria por entidades públicas, han pretendido demostrar que si es aplicable el principio de estabilidad laboral a este tipo de personas, con el fin de proteger sus derechos más elementales claramente vulnerados en los casos de retiro laboral.

Así también lo ha establecido, Jairo Villegas Arbeláez, quien define la estabilidad como “el derecho de pertenencia de quien trabaja, mientras subsista la materia de la relación de trabajo y no se le aduzca y compruebe una justa causa de terminación de la relación de trabajo” (Villegas, 2005. P. 135).

Así las cosas, Villegas clasifica la estabilidad en dos tipos: plena y relativa. La primera se refiere cuando “judicialmente procede el restablecimiento pleno de las relación, al declararse la ilicitud o injustificación del despido; se anulan sus efectos y se ordena, consecuentemente, el reintegro sin solución de continuidad y el pago de todo lo dejado de percibir” (Villegas Arbeláez, 2005. p. 234), mientras que la segunda, es cuando “si bien procede la acción de restablecimiento pleno, en caso de no efectividad de tal reintegro, el trabajador queda en situación de disponibilidad, exonerado del servicio pero con pago de todos sus derechos

económicos” (Villegas Arbeláez, 2005). Es esta segunda tipología, donde se encuentran los nombramientos provisionales.

A pesar de lo anterior, a nivel doctrinario, ha sido la Corte Constitucional quien ha sentado las posturas claves sobre la aplicación del principio de estabilidad laboral en los servidores provisionales. No en vano, el máximo órgano de la jurisdicción constitucional colombiana reiteró en la Sentencia 147 de 2013 lo siguiente:

*“los cargos provisionales no son asimilables a los cargos de carrera administrativa, y es por ello que a los primeros no le son aplicables los derechos que se derivan de ella, ya que quienes se hallan vinculados en provisionalidad no agotaron los requisitos que exige la Constitución y la ley para gozar de tales beneficios, es decir, superar exitosamente el concurso de méritos y el período de prueba, entre otros. Pero tampoco pueden asimilarse a los de libre nombramiento y remoción, pues su vinculación no se sustenta en la confianza para ejercer funciones de dirección o manejo que es propia de éstos, sino en la necesidad de evitar la parálisis de la función pública mientras se logra su provisión en los términos que exige la Constitución. En consecuencia, frente a los cargos provisionales no puede predicarse ni la estabilidad laboral propia de los de carrera ni la discrecionalidad relativa de los de libre nombramiento y remoción; razón por la que el nominador tiene la obligación de motivar el acto administrativo mediante el cual se produce la desvinculación”* (Corte Constitucional de Colombia, 2013).

De lo anterior se colige que a nivel doctrinario, nutrido principalmente por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se ha llegado a las siguientes conclusiones respecto de la estabilidad laboral de los provisionales:

- a. La generalidad de los empleos en las entidades públicas es que sean de carrera y que su vinculación se realice mediante concurso, con el propósito de incentivar el mérito para acceder a la función pública.
- b. Como el procedimiento para proveer un cargo de carrera en forma definitiva no es expedito “el Legislador ha autorizado que como medida transitoria y excepcional se dé una vinculación por encargo o en provisionalidad cuando la primera no pueda verificarse” (Corte Constitucional de Colombia, 2013)
- c. La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos “cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal” (Corte Constitucional de Colombia, 2013).
- d. Los cargos provisionales, como su nombre lo indica, son de carácter transitorio y excepcional y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas (Corte Constitucional de Colombia, 2013).
- e. La naturaleza de los cargos provisionales difiere de la de los cargos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción (Corte Constitucional de Colombia, 2013).
- f. Los funcionarios nombrados en provisionalidad en empleos de carrera no cuentan con las garantías que de ella se derivan, pese a lo cual, tienen el derecho a que se motive el acto administrativo por medio del cual son retirados de su cargo, ya que dicha motivación se erige como una garantía mínima que se deriva del derecho fundamental al debido proceso y del control a la arbitrariedad de la administración, y no del hecho de pertenecer a un cargo de carrera (Corte Constitucional de Colombia, 2013).



Ya con estos insumos, es posible dilucidar cuál será la conclusión principal de este documento y cuál es la tendencia en el país a aplicar constante y progresivamente el principio de estabilidad laboral a los servidores provisionales, tal como se verá a continuación.

### **3.2. Tendencias y perspectivas de la aplicación del principio de estabilidad en Colombia.**

Numerosos han sido los logros que se han alcanzado por parte de los funcionarios en provisionalidad en Colombia, principalmente por la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional. Entre las principales metas se destacan las siguientes:

- “La desvinculación del empleado en provisionalidad, requiere que el acto administrativo debidamente motivado.
- Demandar ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa, cuando la desvinculación no haya sido debidamente motivada.
- Uso de la acción de tutela, contra las providencias judiciales, como mecanismo protector de los derechos vulnerados al momento de desvincular un empleado provisional” (Torres, 2013. p. 15).

Los provisionales representan actualmente el grueso del brazo del aparato estatal, lo cual ha llevado a que hayan adquirido gran relevancia ante el legislador y la Corte Constitucional. Así las cosas, además del impacto político, el impacto social sería enorme en dado caso que no se

tomaran las medidas proteccionistas que actualmente se han alcanzado a favor de los funcionarios provisionales.

Si a lo anterior se suma, la lentitud y en ciertos casos, los bajos niveles de legitimidad con que se llevan a cabo los concursos de méritos en el país, es muy probable que cada vez más sigan incrementándose las prerrogativas a favor de los empleados en provisionalidad, desembocando quizás en algún momento, en que la próxima vez que el legislativo promueva una reforma constitucional que permita por ejemplo una incorporación automática a la carrera, la Corte Constitucional ya no tenga más remedio que aceptarla.

## CONCLUSIONES

Como se ha podido observar a lo largo del texto, se logró resolver la pregunta problema que dio origen la presente investigación, al afirmar que los servidores públicos nombrados en provisionalidad realmente si gozan de una *estabilidad laboral relativa*. Así se demostró en la evolución y análisis de las normas y la jurisprudencia a lo largo del siglo XX y principalmente en la última década en Colombia.


Y es que si bien, acorde a la Sentencia T-147 de 2013, “no puede predicarse ni la estabilidad laboral propia de los de carrera ni la discrecionalidad relativa de los de libre nombramiento y remoción”, la comparación de los derechos fundamentales de las personas sujetas a la provisionalidad con la normatividad aplicable, ha llevado a la justicia a otorgarles mayores beneficios de los que ostentaban inicialmente (Torres, 2013).

Aunque años atrás, el empleado provisional se ideó con el fin de proveer temporalmente las vacancias de los servidores de carrera, la realidad es que la situación desbordo el régimen constitucional y legal, llevando inexorablemente a una estabilidad laboral reforzada o relativa, frente a la cual valdría la pena cuestionarse si realmente responde a lo consagrado a la Constitución, y si no es hora tal vez ya de aceptar de una vez por todas la necesidad de adelantar concursos ágiles y honestos que permitan la incorporación de servidores de carrera a las filas de las entidades públicas del país.

## BIBLIOGRAFÍA

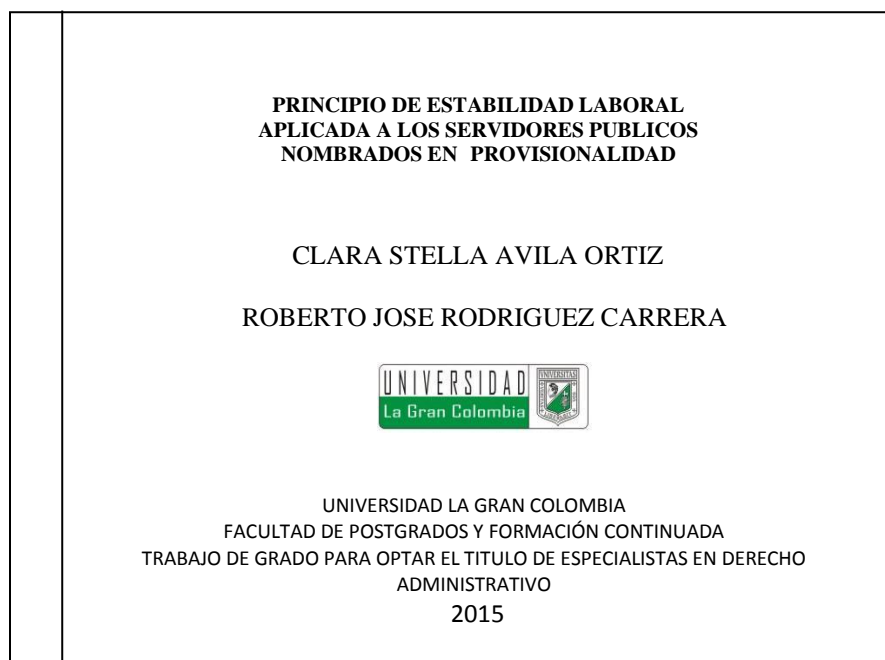
- Comisión Nacional del Servicio Civil. (octubre de 2011). *Comisión Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de <http://www.cnsc.gov.co/docs/CompendiodeNormatividadyDoctrina.pdf>
- González García, E. (2004). La carrera administrativa en la modernización estatal. *Administración y Desarrollo*, 35.
- González Rodríguez, E. (2010). Situación del regimen de carrera administrativa en Colombia. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 147-164.
- Hernández, P. A. (2008). *Temas de Función Pública*. Bogotá: Imprenta Distrital.
- Olano, G. H. (2007). *Preguntas y respuestas de derecho administrativo* (Vols. Tercera ed., Vol. 1). Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Doctrina y ley Ltda.
- Penagos, G. (2007). *Derecho Administrativo Nuevas Tendencias, Parte especial* (Vols. Tercera ed., Vol. II). Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Doctrina y ley Ltda.
- Torres Rocha, J. R. (2013). *La estabilidad reforzada de los empleados provisionales*. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/images/stories/vol1/da1.pdf>
- Villegas Arbeláez, J. (2005). *Derecho administrativo laboral*. Bogotá: Legis.
- Younes Moreno, D. (2009). *Derecho administrativo laboral*. Bogotá: Temis.
- Comisión Nacional del Servicio Civil. (octubre de 2011). *Comisión Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de <http://www.cnsc.gov.co/docs/CompendiodeNormatividadyDoctrina.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de 1991*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). *Acto Legislativo 01 de 2008*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36090>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). *Acto Legislativo 01 de 2008*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36090>
- Congreso de la República de Colombia. (2011). *Acto Leislativo 04 de 2011*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43279>
- Corte Constitucional de Colombia. (1999). *Sentencia C-746 de 1999*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-746-99.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). *Sentencia T-800 de 1998*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-800-98.htm>


- Corte Constitucional de Colombia. (2009). *Sentencia 251 de 2009*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-251-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-588 de 2009. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2009). *Sentencia T-251 de 2009*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-251-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). *Sentencia SU-917 de 2010*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/su917-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-249/2012. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). *Sentencia 147 de 2013*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-147-13.htm>
- González García, E. (2004). La carrera administrativa en la modernización estatal. *Revista Administración y Desarrollo*, 35.
- González Rodríguez, E. (2010). Situación del regimen de carrera administrativa en Colombia. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 147-164.
- Hernández, P. A. (2008). *Temas de Función Pública*. Bogotá: Imprenta Distrital.
- Olano, G. H. (2007). *Preguntas y respuestas de derecho administrativo* (Vols. Tercera ed., Vol. 1). Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Doctrina y ley Ltda.
- Penagos, G. (2007). *Derecho Administrativo Nuevas Tendencias, Parte especial* (Vols. Tercera ed., Vol. II). Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Doctrina y ley Ltda.
- Presidencia de la República de Colombia. (1973). *Decreto 1950 de 1973*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1525>
- Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto 1227 de 2005*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313#0>
- Sección Segunda – Subsección “A”. Sentencia del 25 de noviembre de 2010., Expediente número: 15001-23-31-000-1998-00032-01. (Consejo de Estado).
- Torres Rocha, J. R. (2013). *La estabilidad reforzada de los empleados provisionales*. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/images/stories/vol1/da1.pdf>
- Villegas Arbeláez, J. (2005). *Derecho administrativo laboral*. Bogotá: Legis.
- Younes Moreno, D. (2009). *Derecho administrativo laboral*. Bogotá: Temis.
- Younes Moreno, D. (2009). *Derecho administrativo laboral*. Bogotá: Temis.

	<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>	<b>EMISIÓN</b>	<b>PÁGINA 46 / 55</b>
<small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	<b>CÓDIGO:</b> <b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>	<b>REVISIÓN</b>	<b>No. REV</b>

## ANEXO I MODELO DE LABEL CD-ROM Y LA CAJA

### MODELO DE LABEL CD-ROM Y LA CAJA



<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		<b>EMISIÓN</b>	<b>PÁGINA</b> 2 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	<b>REVISIÓN</b>	<b>No. REV</b>
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

## ANEXO 2. NOTA DE ACEPTACIÓN

Observaciones

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Firma Director Trabajo de Grado

Firma del presidente jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Ciudad Bogotá, 02 de Marzo de 2015

<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		EMISIÓN	PÁGINA 3 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	REVISIÓN	No. REV
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

### ANEXO 3. CARTA DE REMISIÓN Y APROBACIÓN DEL ARTÍCULO, TRABAJO DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍA

Bogotá D.C. 02 de marzo de 2015.

Señores:

**Departamento de Biblioteca**

**Universidad La Gran Colombia**

Ciudad

Estimados señores:


Me dirijo a ustedes en mi calidad de Decano (a), con el fin de poner en su conocimiento la aprobación y entrega del trabajo de grado de los estudiantes CLARA STELLA AVILA ORTIZ y ROBERTO JOSE RODRIGUEZ CARRERA, **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL APLICADA A LOS SERVIDORES PUBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD**. Para optar por el título como **ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**. Por lo anterior, informo que este trabajo reúne los requisitos exigidos en el Acuerdo 004 de Mayo de 2013.

Sin otro particular,

**ANA CECILIA OSORIO CARDONA**

**Decana Facultad de Postgrado y Formación continuada**



<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		EMISIÓN	PÁGINA 4 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	REVISIÓN	No. REV
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

**ANEXO 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE AUTORES PARA ARTÍCULO, TESIS,  
TRABAJOS y/o MONOGRAFÍAS DE GRADO (licencia de uso)**

**Bogotá D.C., Marzo 02 de 2015**

Señores:

**Departamento de Biblioteca**

**Universidad La Gran Colombia**

Ciudad

Estimados señores:

Nosotros:

**CLARA STELLA AVILA ORTIZ**

con C.C. No


**52.514.561**

**ROBERTO JOSE RODRIGUEZ  
CARRERA**

con C.C. No

**1.010.173.521**

Autores exclusivos del Trabajo de Grado, titulado: **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL APLICADA A LOS SERVIDORES PUBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD**. Para optar el título como **ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO** presentado y aprobado en el año 2015, autorizamos a la Universidad La Gran Colombia obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación; conforme al art. 2, 12, 30 (modificado por el art 5 de la ley 1520/2012), y 72 de la ley 23 de de 1982, Ley 44 de 1993, art. 4 y 11 Decisión Andina 351 de 1993 art. 11, Decreto 460 de 1995, Circular No 06/2002 de la Dirección Nacional de Derechos de Autor para las Instituciones de Educación Superior, art. 15 Ley 1520 de 2012 y demás normas generales en la materia.


<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		EMISIÓN	PÁGINA 5 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	REVISIÓN	No. REV
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

AUTORIZAMOS	SI	NO
1. La conservación de los ejemplares necesarios en la Biblioteca.	X	
2. La consulta física o electrónica según corresponda.	X	
3. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer	X	
4. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet	X	
5. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previo convenio perfeccionado con la Universidad para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas Facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones	X	
6. La inclusión en el repositorio Biblioteca Digital de la Universidad La Gran Colombia	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, el presente consentimiento parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso nuestra obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

*“son propiedad de los autores los derechos morales sobre el trabajo”*, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables; la Universidad La Gran Colombia está obligada a RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas convenientes para garantizar su cumplimiento.

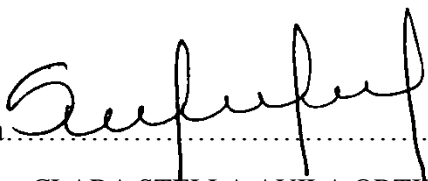
**NOTA: Información Confidencial:**

<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		<b>EMISIÓN</b>	<b>PÁGINA</b> 6 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	<b>REVISIÓN</b>	<b>No. REV</b>
	<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>		

Esta Monografía o Trabajo de Grado contiene información privilegiada, estratégica, confidencial y demás similar, o hace parte de una investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. SI  NO

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta, tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

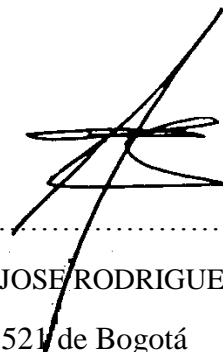
Firma.....



Nombre CLARA STELLA AVILA ORTIZ


C.C. No. 52.514.561 de Bogotá

Firma.....



Nombre ROBERTO JOSÉ RODRIGUEZ CARRERA

C.C. No.1.010.173.521 de Bogotá

<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		EMISIÓN	PÁGINA 7 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	REVISIÓN	No. REV
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

**ANEXO 5. UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA FACULTAD DE POSTGRADOS Y  
FORMACIÓN CONTINUADA ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO  
ADMINISTRATIVO**

**1. TITULO**

**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL APLICADA A LOS SERVIDORES  
PUBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD**

**2. TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

**ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**3. AUTORES**

- Clara Stella Avila Ortiz
- Roberto José Rodríguez Carrera

**4. DIRECTOR, ASESOR, CODIRECTOR O TUTOR**


Asesor Metodológico: Misael Tirado Acero – Sociólogo Jurídico, Ph.D.  
Asesor Temático: Jose Ignacio Gonzalez – Abogado, MG Derecho Público

**5. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

"Derecho Para La Justicia, la Convivencia y la Inclusión Social"

**6. PALABRAS CLAVE O DESCRIPTORES**

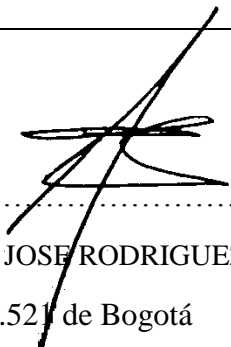
- Evolución histórica del empleo publico
- Tipología de empleo Público
- Principio estabilidad laboral


<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		EMISIÓN	PÁGINA 8 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	REVISIÓN	No. REV
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

## 7. RESUMEN

En principio, por regla general las Entidades Públicas deben conformar su planta de personal, con servidores públicos adscritos a la Carrera Administrativa; no obstante lo anterior, la realidad en las entidades públicas es distinta, puesto que el ingreso de empleados que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, se presume amparado por razones del servicio público, situación reflejada en la continua jurisprudencia favorable para proteger especialmente el retiro de los provisionales y los intentos infructuosos por inscribir automáticamente a estos en la carrera. Desde este punto de vista, la permanencia en los empleos de Carrera Administrativa, se fundamentan en las diferentes competencias desarrolladas y alcanzadas de manera continua por los servidores públicos, la cual culmina con la evaluación del desempeño, siendo esto un importante aporte al objeto de la Función Pública, concepto que no genera ninguna estabilidad a tal servidor, teniendo así diferentes factores a evaluar, como son; el mérito, la evaluación, el cumplimiento y la promoción del bien general. Ahora bien, esta situación genera de forma general una inseguridad e inestabilidad laboral para aquellas personas que ocupan estos cargos, pues el empleado nombrado en provisionalidad no goza de ningún fuero de estabilidad, y a pesar que no puede ser retirado sin motivación, éste debe garantizar la prestación del buen servicio. Finalmente, la circunstancia de que no se haya convocado a concurso para proveer el empleo, o si aún no puede proveerse el cargo por concurso, permite que se pueda designar al reemplazante nuevamente en provisionalidad.

Firma   
 Nombre CLARA STELLA AVILA ORTIZ  
 C.C. No. 52.514.561 de Bogotá

Firma   
 Nombre ROBERTO JOSE RODRIGUEZ CARRERA  
 C.C. No.1.010.173.521 de Bogotá

<b>UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA</b>		EMISIÓN	PÁGINA 8 / 55
 <small>Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"</small>	CÓDIGO:	REVISIÓN	No. REV
<b>GUIA PARA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE ARTÍCULOS, TRABAJOS DE GRADO, TESISAS Y/O MONOGRAFÍAS EN CD-ROM AL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECA</b>			

## ANEXO 6. CONCEPTO DE PUBLICACIÓN PARA ARTÍCULOS, TESIS, TRABAJOS y/o MONOGRAFÍAS DE GRADO

Bogotá D.C., Marzo 02 de 2015

Señores:

**Departamento de Biblioteca**

**Universidad La Gran Colombia**

Ciudad

Estimados señores:

El Comité de Investigaciones de la Facultad de Postgrados y Formación Continuada – Especialización en Derecho Administrativo, tiene el gusto de informarles a ustedes, que el Trabajo de Grado, de los estudiantes Clara Stella Avila Ortiz y Roberto José Rodríguez Carrera, titulado Principio de Estabilidad Laboral Aplicada a los Servidores Públicos Nombrados en Provisionalidad, ha sido revisado y aprobado su contenido como pertinente, de apoyo a la investigación y a la formación académica, por lo cual expreso que puede ser publicado en el Repositorio Institucional y disponer de la consulta pública en formato electrónico del documento, conforme a la carta de cesión de derecho de autor firmada por los autores.

Por lo anterior, informo que el contenido de este trabajo es conforme a las normas legales de derecho de autor.

Sin otro particular,

---

Vo. Bo. Decano

---

Vo. Bo. Coordinador de Investigaciones

Bogotá, Marzo 2 de 2015

Señores

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

Facultad de Postgrados y Formación Continuada

Ciudad

Asunto: Cesión de Derechos

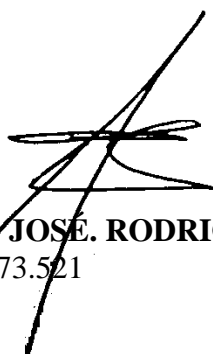
Por medio de la presente, nos permitimos ceder los derechos patrimoniales de autor, para la consulta parcial o total de la monografía de grado y la consulta o reproducción parcial o total, de la publicación electrónica del texto completo del trabajo “PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD”, así como el registro en el catálogo OLIB de la Biblioteca de la Universidad La Gran Colombia.

Cordial saludo,



**CLARA STELLA AVILA ORTIZ**

C.C 52.514.561



**ROBERTO JOSÉ. RODRIGUEZ CARRERA**

C.C 1.010.173.521