

## MEMORIA JUSTIFICATIVA – EXPEDICIÓN NORMATIVA

### Decreto 1081 de 2015

Dependencia que desarrollará el proyecto de Norma (Escriba el nombre de la dependencia que liderará el proceso):	Departamento Administrativo de la Función Pública - Dirección de Empleo Público
Fecha: (dd/mm/aa)	7/05/2018
Proyecto de Decreto o Resolución:	Proyecto de Decreto “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación y estímulos para los empleos de los municipios en el Decreto ley 893 de 2017”
Análisis de normas que otorgan competencia para la expedición del acto:	Numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y Decreto ley 894 de 2017
Vigencia de la norma reglamentada o desarrollada:	Decreto- ley 894 de 2017
Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas:	Se adiciona el Título 36 a la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015

#### **I. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.**

El Gobierno nacional suscribió el 24 de noviembre de 2016 con el grupo armado de las FARC- EP un nuevo Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, el cual fue refrendado el 30 de noviembre de 2016 por el Congreso de la República.

Con base en lo anterior, el 28 de mayo de 2017 se expide el Decreto 894 por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

De acuerdo con la normativa consignada en el Decreto 894 de 2017 se hace necesario reglamentar lo relacionado con los procesos de capacitación y bienestar para la profesionalización del servidor público, los procesos de selección con enfoque diferencial, el sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones y, el sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Esta reglamentación se fundamenta en lo siguiente:

El Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto Armado y la Construcción de una Paz Estable y Duradera busca el aseguramiento del acceso adecuado a servicios y bienes públicos para la superación de la pobreza y la desigualdad para alcanzar el bienestar de la población rural, el cual solamente será posible si los municipios, como principales encargados de su prestación y suministro, cuentan con las capacidades institucionales para hacerlo, uno de cuyos componentes centrales es la idoneidad de los servidores públicos municipales.

El Acuerdo de Paz en el punto 2.2.4 estableció que el Gobierno Nacional deberá poner en marcha mecanismos y acciones para “*Capacitar a funcionarias y funcionarios públicos y a líderes y lideresas de las organizaciones y movimientos sociales para garantizar la no estigmatización*” y “*Capacitar a organizaciones y movimientos sociales, así como a funcionarias y funcionarios públicos en cargos de dirección, en los niveles nacional, departamental y municipal, en el tratamiento y resolución de conflictos*” para brindar garantías para la

reconciliación, la convivencia, la tolerancia y la no estigmatización, especialmente por razón de la acción política y social en el marco de la civilidad, razón por la cual se considera necesario fortalecer la profesionalización del servidor público independientemente de su forma de vinculación, para integrar y capacitar en condiciones de igualdad a quienes se encuentren vinculados al Estado y a quienes ingresen en el marco del posconflicto para que las entidades cuenten con servidores idóneos que atiendan de manera eficaz las necesidades de la ciudadanía con el propósito de mejorar la calidad de la prestación del servicio.

El Acuerdo de Paz en el punto 3.4.11.1 señala que *“Con base en el marco legal vigente de lucha contra la corrupción, el Gobierno Nacional pondrá en marcha las siguientes medidas para certificar la transparencia y efectividad en la acción para dismantelar las organizaciones y conductas objeto de este acuerdo. El Gobierno Nacional promoverá entre otras, las siguientes medidas:* • *Verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la función pública.* • *Certificación de la integridad y desempeño de los servidores/as públicos, de manera que por la vía de la evaluación y verificación de sus hojas de vida, antecedentes penales y disciplinarios, se garantice la transparencia y compromiso con la aplicación de la ley.* • *Garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus ingresos, de tal manera que esté acorde con sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto de este acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades”,* razón por la cual se requiere adoptar un enfoque diferencial en los procesos de selección que se adelanten, en el sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones, en el proceso de evaluación del desempeño laboral y el sistema de estímulos para los servidores públicos, que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

En la introducción del Acuerdo de Paz señala que *“El enfoque territorial del Acuerdo supone reconocer y tener en cuenta las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y las comunidades, garantizando la sostenibilidad socio-ambiental; y procurar implementar las diferentes medidas de manera integral y coordinada, con la participación activa de la ciudadanía. La implementación se hará desde las regiones y territorios y con la participación de las autoridades territoriales y los diferentes sectores de la sociedad”.*

El Acuerdo de Paz en el punto 6 estableció como principios generales de implementación la *eficiencia, la eficacia y la idoneidad*, para la cual *“se garantizará que los servidores públicos responsables del gobierno en la implementación de los planes y programas sean idóneos y cumplan con las calidades técnicas y meritocráticas pertinentes”* razón por la cual se requiere adelantar proceso de selección de ingreso y ascenso con el propósito de fortalecer las competencias y capacidades de los servidores públicos responsables de implementar los planes y programas del Acuerdo de Paz.

El PND 2010-2014 *“Prosperidad Para Todos”* buscaba lograr unas instituciones guiadas por los postulados del Buen Gobierno para adelantar su gestión con transparencia, equidad, pluralismo, eficiencia, eficacia, austeridad e intolerancia absoluta con la corrupción. Para ello la administración pública avanzó en estrategias contra la corrupción y la participación ciudadana, con énfasis en la formación y la capacitación.

De acuerdo con la estrategia 2.4 del PND 2014 -2018, se busca: *“Lograr que los servidores públicos fortalezcan sus competencias laborales a través de la innovación en los procesos de formación, capacitación e incentivos, a fin de que se conecten sus objetivos individuales con los institucionales, se fortalezca la responsabilidad por sus actos y se incentiven sus logros”.* En consecuencia, atendiendo este mandato es necesario el fortalecimiento de competencias y capacidades de servidores públicos al servicio del estado en el nivel central y territorial es de gran importancia para asegurar la sostenibilidad y apropiación de todos los cambios que exige el posconflicto, por cuanto requiere esfuerzos institucionales, financieros y humanos.

Adicionalmente, es preciso establecer que este decreto se concentrará en los 170 municipios priorizados por el Gobierno nacional en 16 subregiones en donde se desarrollarán Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET, de acuerdo con lo contemplado en el Decreto 893 de 2017. Es por ello que resulta necesario caracterizar a estos municipios.

Como primera medida, el conflicto armado generó una serie de condiciones subnormales en los municipios más afectados, derivando en una menor explotación del potencial regional. En los territorios ajenos a la aglomeración urbana, particularmente las zonas rurales, persisten grandes desafíos para el acceso a bienes y servicios básicos, la garantía de los derechos y condiciones favorables para el desarrollo. Lo cual se traduce en que en todas las subregiones existe un bajo desarrollo del capital humano, específicamente de las competencias necesarias para lograr una transformación estructural, puesto que la cobertura neta en educación secundaria es baja (56%) y es aún menor en educación media (24%). En general, se encuentra que los municipios con alta incidencia del conflicto deben realizar mayores esfuerzos para el cierre de brechas socioeconómicas que aquellos municipios con una incidencia media y baja. Por consiguiente, el nivel de profesionalización en estas regiones es muy poco. Adicionalmente, este problema se ve agravado por la falta de interconectividad con las zonas más desarrolladas del país. Al revisar los datos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se encuentra que la penetración de banda ancha en los municipios priorizados no supera el 5% y, en algunas regiones es nula.

En segundo lugar, estas subregiones se caracterizan por su alto porcentaje de población rural con alta vocación hacia la economía campesina y familiar. De los 170 municipios el 75,9% son rurales o rurales dispersos mientras que a nivel nacional esta proporción es de 61,6%. Sin embargo, la composición del valor agregado de cada subregión es diversa y está dividida en las grandes ramas de actividad económica. Esta composición de la estructura sectorial varía significativamente si se excluyen las grandes capitales en aquellas subregiones donde las hay. En particular, en estas regiones se reduce la importancia de los servicios financieros y la industria, mientras que aumenta sustancialmente la participación del sector agropecuario y de la minería. Así, los municipios con mayor afectación del conflicto armado tienen una participación considerablemente más grande en actividades de minería y en servicios comunales, una menor participación en el sector manufacturero, el sector inmobiliario y el agropecuario. Si se tiene en cuenta que el conflicto armado se ha concentrado en zonas rurales de la periferia del país, los municipios más afectados por el conflicto tienen a su vez mayores tasas de pobreza y menores oportunidades para superarla. Esto porque tienen entornos menos favorables para el desarrollo, una baja inversión, están desconectados de los nodos de producción, y tienen una menor capacidad institucional. En consecuencia, es necesario desarrollar capital humano especializado para atender las distintas necesidades de la población y del territorio, para integrar las regiones abandonadas y golpeadas por el conflicto con el fin de lograr la convergencia entre la calidad de vida rural y urbana, y fortalecer los encadenamientos entre la ciudad y el campo.

Otra de las características de los municipios con mayor incidencia del conflicto es que se encuentran en entornos menos favorables de desarrollo, situación producto de su distancia de los principales centros urbanos, y la dispersión y baja densidad poblacional. Esto significa que la presencia del conflicto armado ha estado asociada con condiciones adversas para la implementación de planes y programas estatales lo mismo que con una presencia institucional inadecuada para la provisión de bienes públicos. Por esta razón, en estos municipios hay menor capacidad institucional de los gobiernos locales y una menor presencia de las instituciones estatales del nivel central.

Igualmente, un punto común entre las subregiones es su riqueza pluriétnica y multicultural, con espacios interétnicos e interculturales diversos que se deben fortalecer para avanzar efectivamente hacia el desarrollo y la convivencia armónica de toda la población. Es muy importante hacer énfasis en esta población, pues como bien señala el Ministerio del Interior (s.f) las poblaciones étnicas son de los grupos más afectados por el conflicto y la violencia que este ha generado y, es deber del Estado conocer, identificar y entender las necesidades particulares de estos grupos poblacionales, que muchas veces son muy diferentes a las de la mayoría de la población.

Finalmente, al analizar las diferentes medidas de capacidad administrativa e institucional, se encuentra un panorama de buen desempeño fiscal y gobierno abierto, pero en la integralidad el desempeño de las 16 subregiones es más bajo que el promedio nacional, es decir, la capacidad de las entidades territoriales en estas subregiones para movilizar y ejecutar recursos propios, atender al ciudadano y presentar la rendición de cuentas de las administraciones locales y gestionar los instrumentos de ordenamiento territorial se ha visto altamente afectada por las dinámicas del conflicto. Por esta razón, al ahondar en el componente de resultados de la Nueva Medición del Desempeño Municipal del Departamento Nacional de Planeación, se encuentra que los elementos constituidos de bienestar, agrupados en cuatro dimensiones (educación, salud, servicios públicos y seguridad y convivencia), como fin último de desarrollo territorial y útiles para orientar política pública, necesitan de un mayor apoyo por parte del Gobierno nacional pues reflejan un atraso considerable con las otras regiones del país.

En cuanto al diagnóstico del Empleo Público en estos municipios, se deben tener en cuenta varios aspectos. Aunado con los datos sobre la baja cobertura educativa, se observa que en todas las subregiones más del 50% de los empleos públicos se encuentran en el nivel asistencial y técnico. Análogamente, el máximo nivel de escolaridad es desigual entre las subregiones, con muy poca especialización, y varía principalmente entre básica-primaria y nivel profesional, el cual se encuentra en un rango entre 4% y 33% respectivamente. Así mismo, al comparar esto con la cobertura neta en educación es posible encontrar la causa de por qué hay tan poca profesionalización en los municipios de paz, pues no se han desarrollado las competencias necesarias para aprovechar el potencial que tiene cada región.

Por otro lado, en aras de promover el fortalecimiento institucional y asegurar que la respuesta del Estado en el territorio sea amplia y eficaz, se requiere adelantar de manera inmediata los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial, con el propósito de robustecer las competencias necesarias para asegurar el bienestar de la población y fortalecer la puesta en marcha de los planes y programas y fines previstos en el Acuerdo Final. Esto se hace más relevante al revisar la distribución de los empleos públicos por tipo de nombramiento puesto que, en general, la provisionalidad es mayor al 40%, variando en un rango entre 21% y 60%, y los empleos de libre nombramiento y remoción abarcan alrededor del 30%, variando en un rango entre 19% y 56%. Adicionalmente, hay aproximadamente 2 contratistas por cada servidor público en estas subregiones.

En consecuencia, la Paz Territorial tiene en el centro de sus prioridades lograr transformaciones significativas desde y para todos los territorios del país, y en especial en aquellos que deben realizar mayores esfuerzos para avanzar hacia un desarrollo rural equitativo acorde a las características de cada territorio, el cierre de brechas socioeconómicas a nivel territorial y la garantía de derechos de toda la población. Para que estas transformaciones conlleven a una verdadera inclusión social y productiva, los procesos participativos y el diálogo social serán la base para la construcción y ejecución de apuestas de desarrollo rural, para la articulación de esfuerzos de actores nacionales, regionales y locales, y para el seguimiento y monitoreo de políticas orientadas a resultados.

Alcanzar estos propósitos implica necesariamente avanzar en el fortalecimiento institucional a través del empleo público para desarrollar, implementar y hacerle monitoreo a las políticas relacionadas con la generación de ingresos agropecuarios y proyectos productivos rurales, la garantía de derechos sociales con enfoque territorial para la igualdad de oportunidades, y la conservación y uso sostenible del capital natural en zonas de posconflicto. Por lo que garantizar la igualdad de oportunidades en estas dimensiones, teniendo en cuenta la heterogeneidad regional con sus diversas características geográficas y socioeconómicas, implica generar intervenciones diferenciadas que se adapten a las características de los territorios y poblaciones. Lo cual es fundamental en un contexto de posconflicto donde construir tejido social mediante estas intervenciones es esencial.

Ahora bien, atendiendo estas particularidades es preciso reglamentar algunos aspectos del Decreto ley 894 de

2017, en especial en lo que se refiere a la capacitación que debe ser brindada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, los procesos de selección con enfoque diferencial, los requisitos y estímulos para estos municipios priorizados.

Atendiendo el gran impacto que representan los procesos de selección y la competencia exclusiva y excluyente de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Función Pública adelantó sesiones de trabajo en donde con una amplia participación de este organismo, se puntualizaron los temas que permitieran viabilizar los procesos de selección con enfoque diferencial y a su vez la valoración del principio de mérito para el ingreso al servicio público en los empleos de carrera administrativa que llegaren a ser ofertados.

El artículo 2 del Decreto ley 894 de 2017 contempla que la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz. Por lo que se establece que la ESAP garantice anualmente los recursos para la oferta de los programas de capacitación y formación profesional en los municipios priorizados, con el fin de alcanzar el cierre de brechas de talento humano en materia de gestión pública y el desarrollo territorial endógena; así mismo y con el interés de que los programas de formación y capacitación se direccionen a fortalecer competencias, habilidades y destrezas en los servidores públicos de los municipios priorizados se incluyen algunos temas que se consideran de impacto positivo dadas las características propias de los municipios priorizados, de acuerdo con la caracterización antes referida y acogiendo las directrices establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

El artículo 4 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil en coordinación con los jefes de las respectivas entidades, deberá diseñar los procesos de selección objetiva e imparcial con un enfoque diferencial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población. Por lo que se propone la realización por una única vez de los concursos con algunas particularidades como son la designación del operador del proceso y definición de sus etapas con enfoque diferencial, pero respetando los principios del mérito, libre concurrencia e igualdad de oportunidades. Dentro de las particularidades del proceso se establece la no cancelación de derechos de participación por parte de los aspirantes, aplicación de una única prueba, definición de requisitos especiales de afirmación positiva para aspirar al empleo, la realización del curso de inducción como parte del proceso de evaluación a través de la ESAP, entre otros aspectos.

El artículo 5 dispone que el Gobierno nacional establecerá un sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones para el ingreso a los empleos públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que responda a las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población. En consecuencia, se establece un capítulo que relaciona los requisitos para participar en los procesos de selección en los municipios priorizados y para ello se establece, por una única vez requisitos especiales en los municipios de quinta y sexta categoría independientemente de los establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, y para los municipios de las categorías restantes, que hacen parte de los priorizados por el Gobierno nacional, se les aplicarán los requisitos contenidos en sus manual de funciones.

El proyecto atendiendo la particularidad de estos municipios fijó unos requisitos especiales para el aspirante reconociendo su realidad y para ello tuvo en cuenta el ser de origen, vecino, estudiante o trabajador de cualquiera de los 170 municipios, estar inscrito como desplazado, víctima, reinsertado o reincorporado.

El artículo 7 dispone que el Gobierno nacional adoptará un sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección. Esta reglamentación permitirá a estos municipios construir ambientes laborales favorables, reconociendo sus diferencias. Para ello, se definieron los siguientes estímulos especiales: programa de becas, comisiones de estudio y reconocimiento de

los mejores equipos de trabajo con el propósito de motivar a los servidores públicos y construir programas que redunden en la mejora del servicio.

Así mismo, es preciso establecer que la sentencia C-527/17 de la Corte Constitucional resolvió declarar exequible el Decreto ley 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”*, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes: (i) el artículo 1° del Decreto ley se declara exequible en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional; (ii) el artículo 3° se declara exequible en el entendido de que la facultad de desconcentración debe ser interna y de funciones operativas, bajo la dirección y orientación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la implementación del Acuerdo de Paz; y de que la facultad de delegar deberá hacerse mediante convenio y sólo para la ejecución y la implementación, no para labores de orientación ni de diseño; (iii) el artículo 5° declara exequible en el entendido de que su aplicación se ha de hacer de forma concurrente y coordinada con las entidades municipales, en lo de su competencia; (iv) las expresiones *“o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropiaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación”*, contenidas en el artículo 6°, y las expresiones *“y deroga toda las disposiciones que le sean contrarias”*, contenidas en el artículo 8°, que se declaran inexecutable.

Por último, el proyecto de decreto surtió su proceso de publicación en la página web de Función Pública, atendiendo lo previsto en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 y el Decreto 270 de 2017 desde el 20 de abril hasta el 4 de mayo de 2018, sin recibir observaciones por parte de la ciudadanía.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RESPECTIVO ACTO Y SUJETO A QUIEN VA DIRIGIDO**

El presente decreto se aplicará a los empleos de los municipios establecidos en el Decreto ley 893 de 2017 *“Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial-PDET”*.

## **III. VIABILIDAD JURÍDICA**

*Análisis expreso y detallado de normas de competencia.*

*Normas que otorgan competencia.*

El numeral 11 del artículo 189 de la Constitución política establece la facultad del Presidente de la República de ejercer la potestad reglamentaria mediante la expedición de decretos, resoluciones y órdenes necesarias para el cumplimiento de las leyes.

El literal b) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004 señala entre otras funciones para el Departamento Administrativo de la Función Pública *“Elaborar y proponer al Gobierno Nacional anteproyectos de ley y proyectos de decretos reglamentarios en materia de función pública”*; y el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 señala que *“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

El artículo 122 de la Constitución Política establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

El artículo 125 de la Carta contempló: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. 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. El retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción”.*

Que el artículo 130 de la Constitución Política señaló que la Comisión Nacional del Servicio Civil es un órgano autónomo e independiente y es el responsable de la administración y vigilancia de la carrera administrativa.

El Decreto 893 de 2017, estableció el desarrollo de 16 Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET en 170 municipios, a los cuales va dirigido el presente Decreto.

*Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada*

El Decreto 894 de 2017 por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de implementar el Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera es la norma que debe ser reglamentada en sus artículos 2, 4, 5 y 7 y rige a partir de la fecha de su publicación.

*Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas*

Decreto 1083 de 2015.

*Revisión y análisis de decisiones judiciales de los órganos de cierre de cada jurisdicción que pudieran tener impacto o ser relevantes para la expedición del acto.*

La sentencia C-527/17 de la Corte Constitucional resolvió declarar exequible el Decreto Ley 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”*, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes: (i) el artículo 1° del Decreto Ley se declara exequible en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional; (ii) el artículo 3° se declara exequible en el entendido de que la facultad de desconcentración debe ser interna y de funciones operativas, bajo la dirección y orientación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la implementación del Acuerdo de Paz; y de que la facultad de delegar deberá hacerse mediante convenio y sólo para la ejecución y la implementación, no para labores de orientación ni de diseño; (iii) el artículo 5° declara exequible en el entendido de que su aplicación se ha de hacer de forma concurrente y coordinada con las entidades municipales, en lo de su competencia; (iv) las expresiones *“o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropiaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación”*, contenidas en el artículo 6°, y las expresiones *“y deroga toda las disposiciones que le sean contrarias”*, contenidas en el artículo 8°, que se declaran inexecutable.

*Advertencia de cualquier otra circunstancia jurídica que pueda ser relevante para la expedición del acto.*

Competencia exclusiva de la CNSC para adelantar los procesos de selección para empleos de carrera administrativa y la autonomía de las entidades territoriales.

<b>IV. IMPACTO ECONÓMICO</b> (El cual deberá señalar el costo o ahorro de la implementación del respectivo acto. Si fuere el caso)
No aplica.
<b>V. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL</b> (Si fuere el caso)
No aplica.
<b>VI. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN</b> (Si aplica)
No aplica.
<b>VII. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE CONSULTA Y PUBLICIDAD</b>
No aplica.
<b>VIII. ASPECTOS ADICIONALES IMPORTANTES</b> (Para la adopción de la decisión)
No aplica.
<b>IX. EXPLICACIÓN DE LAS RAZONES PARA EXPEDIR NUEVO ACTO E IMPACTO QUE TENDRÁ EN LA SEGURIDAD JURÍDICA</b> (En caso de que dentro del año inmediatamente anterior ya se hubiere reglamentado la misma materia)
SI: ____ NO: <u>  X  </u>
<b>X. ANEXOS</b> (Constancias de cumplimiento de consultas, evaluación de observaciones ciudadanas que se hubieren presentado)
No aplica.
<b>XI. EL PROYECTO CUMPLE CON LAS DIRECTRICES DE TECNICA NORMATIVA PREVISTAS EN EL DECRETO No. 1081 DE 2015:</b> SI <u>  X  </u> NO _____

Aprobó:

**CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN**  
Directora Jurídica

Elaboró: María José Martínez/Consuelo Aguillón/DEP