



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

**OJ-00163- 24**

Bogotá, D.C., 14 de marzo de 2024

Doctor

**GIOVANNY TARAZONA BERMÚDEZ**

Rector

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Ciudad

**REFERENCIA: Solicitud de Aval o Concepto Estatuto de Personal Administrativo**

Respetado Rector,

De conformidad con el correo electrónico de asunto *“I Solicitud de Aval o Concepto Estatuto de Personal y Sistema de Carrera Administrativa”* de fecha 24 de noviembre de 2023, donde solicita: i) *“(…) en atención a ello nos dirigimos a usted a efectos de solicitar el aval o concepto correspondiente previo a su radicación ante la Secretaria General (…)”*; ii) *“(…) también requerimos de los buenos oficios de su equipo para el complemento de la parte considerativa que se encuentra en color amarillo, en atención a las normas que regulan las funciones del CSU y las específicas que anteceden y motivan la presentación del proyecto en mención (…)”*, y iii) *“En igual sentido existen a lo largo del documento algunos comentarios en control de cambios y textos resaltados en amarillo que responden a dudas de orden jurídico que prevalecen o surgen del proceso de observaciones posterior a las mesas de trabajo, y que se ponen en consideración para su revisión (…)”*, esta Oficina Asesora Jurídica una vez analizada la documentación adjunta, se permite en el marco de sus competencias, emitir concepto jurídico solicitado, con las siguientes precisiones:

**SOBRE LA ELABORACIÓN Y PROYECCIÓN DEL PROYECTO DE ACUERDO**

Sea lo primero referirnos sobre la elaboración y proyección del proyecto de acuerdo para la adopción del Estatuto de Personal y Sistema de Carrera Administrativa, realizando las siguientes consideraciones:

1. Es pertinente mencionar que revisada la documentación adjunta y toda vez que esta Oficina Asesora Jurídica fue parte de la mesa, se evidencia que, en la conformación del presente proyecto de Acuerdo para la adopción del Estatuto de Personal y Sistema de Carrera Administrativa, siempre se contó con representantes de los sindicatos de ASEPAD y SINTRAUD, y de la Comisión de Personal, así como los asistentes en representación de la administración.
2. Cerca del 90% del proyecto, se encuentra acordado entre la administración y los representantes de los sindicatos, así como de la comisión del personal; los temas no acordados, se referenciarán al final del presente documento.
3. Si bien la Oficina Asesora Jurídica hizo parte de las mesas de trabajo, se acordó que el proyecto final pasaría a concepto de esta Oficina para el análisis jurídico correspondiente de la integralidad del Estatuto, y para las consultas que resultasen de las mesas de trabajo, razón por la cual, esta Oficina Asesora Jurídica procederá a realizar las siguientes observaciones jurídicas y respuestas a las consultas que quedaron pendientes en el documento, a excepción del régimen disciplinarios, que fue revisado por la Oficina de Control Interno Disciplinario:



## **SOBRE LOS COMENTARIOS DEL PROYECTO**

En relación a las consultas y los textos agregados al documento, se realizan las siguientes observaciones:

**A. Artículo 3. Campo de aplicación.** *“En principio se considera que el campo de aplicación no incluye el personal vinculado en provisionalidad, dado que el estatuto regula la carrera y los cargos no la vinculación”*,

**Observación OAJ:** Es necesario precisar que el artículo se refiere al **campo de aplicación** del acuerdo, es decir, a quienes les aplica el acuerdo, y toda vez que este regula los cargos de la Universidad, los derechos, deberes, prohibiciones e inhabilidades o incompatibilidades, su régimen disciplinario, entre otros, dicho articulado también aplica para los cargos que están siendo ostentados por personal en provisionalidad, razón por la cual, esta Oficina Asesora Jurídica, sugiere que el personal vinculado en provisionalidad quede referenciado en el artículo 3.

**B. Artículo 34. Tipos de concurso:** *“ (...) Cuando se establezcan el número de vacantes a proveer se convocará el concurso interno, el cual será el segundo en desarrollarse. (...)”*

**Observación OAJ:** El artículo a analizarse, se dividirá en dos aspectos, el primero en lo relacionado al concurso interno, donde se estableció un concurso exclusivo para el personal que se encuentra vinculado en condición de provisional en un cargo de carrera y a un cargo de vacante definitiva no ocupada por el personal de carrera y el segundo aspecto, en relación a la preferencia de la experiencia en el cargo en los concursos abiertos:

**- Frente al primer aspecto:**

El numeral 2, del artículo 34 establece que:

*“(...) 2. CONCURSO INTERNO: Corresponde al proceso de selección exclusivo para el personal que se encuentra vinculado en condición de provisional en un cargo de carrera y a un cargo de vacante definitiva no ocupada por personal de carrera y provisionales. Cuando se establezcan el número de vacantes a proveer se convocará el concurso interno, el cual será el segundo en desarrollarse.(...)”*

El Consejo de Estado en Sentencia radicado No. 11001-03-25-000-2013-01248-00(3216-13) del 8 de junio de 2017, C.P Sandra Lisset Ibarra Vélez, analizó los concursos cerrados realizados por los entes universitarios, de la cual es pertinente traer las siguientes consideraciones:

La universidad Nacional promulgó su *“estatuto del personal administrativo de la Universidad Nacional”*, estableciendo en unos apartes específicos lo siguiente:

*“«Artículo 3º. Concurso de Méritos. (...). Los concursos de méritos de la Universidad Nacional son de dos (2) clases o modalidades:  
a) De ascenso, en el cual podrá participar el personal escalafonado en la Carrera Administrativa de la Universidad.  
(...)”*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

**Artículo 5º. Concurso de Ascenso.** Cuando para proveer los empleos de carrera sea necesario realizar concurso, éste será de ascenso si en la Universidad existe, por lo menos, 2 empleados que pueda participar en él. Para participar en el concurso se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a). Los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para el ejercicio del empleo;
- b). Que la última valoración del mérito, en firme al momento de la inscripción, sea satisfactoria;
- c). Que no le haya sido impuesta sanción disciplinaria en el último año;
- d). Haber desempeñado por un tiempo no inferior a 1 año, como empleado de Carrera Administrativa, el cargo del cual sea titular».”

El Consejo de Estado comienza aclarando que, la autonomía universitaria debe siempre respetar los valores, principios y derechos constitucionales fundamentales, entre ellos el acceso a cargos públicos y el mérito como presupuesto de esencial de la carrera administrativa:

*“(…) Tanto esta Corporación como la Corte Constitucional, han sostenido una posición pacífica en lo atinente a las limitaciones a la autonomía universitaria contenida en el artículo 69 constitucional, toda vez que estas instituciones no se pueden respaldar en ella para desconocer valores, principios y derechos constitucionales fundamentales, como lo es el derecho a la igualdad en el acceso a cargos públicos y el mérito como presupuesto de esencial de la carrera administrativa (…)”*

Ahora bien, también establece que la jurisprudencia ha excluido la posibilidad de que existan concursos completamente cerrados, sin embargo, no ha considerado contrario a la Carta que en la carrera se tenga en cuenta la experiencia de los empleados de la entidad para valorar el mérito, y la experiencia que se tenga, así esta haya sido obtenida en encargo o provisionalidad.

*“(…) En este sentido, si bien la jurisprudencia ha excluido la posibilidad de que existan concursos completamente cerrados, es decir, aquellos en los cuales solamente puedan participar funcionarios de carrera, y ese sigue un criterio vigente de la Corporación, también es claro que la Corte no ha considerado contrario a la Carta que en la carrera se tenga en cuenta la experiencia de los empleados de la entidad para valorar el mérito, ni que, para efectos de estimular el ascenso y la permanencia, se asigne un porcentaje de algunos cargos para funcionarios que hayan ingresado a la entidad pública a través de un concurso de méritos.(…)”*

En este sentido, debe señalarse que lo prohibido constitucionalmente es la realización de concursos cerrados, es decir aquellos en los cuales solo pueden participar funcionarios de la entidad, tal como se reconoció en la Sentencia C-266 de 2002 frente al concurso contemplado en el artículo 192 del Decreto Ley 262 de 2000 que establecía una modalidad en la cual sólo podrían participar funcionarios de la entidad.

*“(…) En este sentido, debe señalarse que lo prohibido constitucionalmente es la realización de concursos cerrados, es decir aquellos en los cuales solo pueden participar funcionarios de la entidad, tal como se reconoció en la Sentencia C-266 de 2002 frente al concurso contemplado en el artículo 192 del Decreto Ley 262 de 2000 que establecía una modalidad en la cual sólo podrían participar funcionarios de la entidad (…)”*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

Así mismo, el Consejo de Estado concluyó, estableciendo que los concursos cerrados, son abiertamente inconstitucionales, salvo, los concursos de ascenso que reserven un número mínimo de cargos para funcionarios de carrera, y que dicha línea jurisprudencial constituye un precedente de obligatorio cumplimiento.

*“(...)De acuerdo con lo expuesto, los concursos cerrados de ascenso son inconstitucionales, a menos que se reservan un número mínimo de cargos para funcionarios de carrera.*

*La anterior línea jurisprudencial constituye un precedente obligatorio, pues, como lo ha indicado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones, más recientemente en la sentencia C-621 de 2015, la «ratio decidendi» de sus decisiones, tanto en materia de constitucionalidad como en materia de tutela, es obligatoria y tiene fuerza de cosa juzgada constitucional (...)*”

Por último, en la sentencia mentada, y para el caso en concreto del fallo, el Consejo de Estado Exhorta a la Universidad Nacional a no realizar concursos cerrados de mérito, advirtiendo lo siguiente:

*“(...) Se advierte a la Universidad Nacional, que en el futuro se abstengan de implementar este tipo de concursos de ascenso absolutamente cerrados, contrarios a ordenamiento jurídico, que restrinjan el acceso a la carrera administrativa de los ciudadanos que se prueben meritorios de desempeñarse en los cargos (...)*”

Aunado a lo anterior, la Sentencia C-266-02 M.P , Manuel José Cepeda Espinosa estableció que excluir a los ciudadanos no inscritos en la carrera, para el concurso de ascenso a los cargos públicos es violatorio del derecho a acceder a cargos públicos en igualdad de oportunidades.

*“(...)Excluir a ciudadanos no inscritos en la carrera, del concurso de ascenso para proveer cargos superiores en la carrera de la Procuraduría General de la Nación, constituye una medida irrazonable, contraria al sistema de ingreso, permanencia y ascenso a los cargos públicos cuyo fundamento son la calidad y el mérito de los aspirantes. Tal exclusión vulnera además el derecho político fundamental a acceder a cargos públicos en igualdad de oportunidades (...)*”

Es claro entonces, que de la jurisprudencia citada, señala que realizar un concurso interno, exclusivo para el personal que se encuentra vinculado en condición de provisional en un cargo de carrera y a un cargo de vacante definitiva, vulnera el derecho a la igualdad, y acceso a la carrera administrativa, de aquellos ciudadanos que tienen el mérito, pero que por no estar desempeñando un cargo en la entidad en provisionalidad, no pueden concursar para laborar en ésta. Y que la única excepción que se ha planteado hasta el momento, es el concurso de carácter mixto, para los concursos de ascenso, reservando así un número mínimo de cargos para funcionarios de carrera, sin embargo, dicha excepción solo aplica para los concursos de ascenso y no para los de ingreso.

**En conclusión, esta Oficina Asesora Jurídica advierte que al establecer este tipo de concursos en el proyecto de estatuto, se estarían vulnerando los derechos constitucionales de igualdad y acceso a la administración pública, por lo cual, podría recaer en un vicio de inconstitucionalidad y ser demandado con posterioridad, razón por la cual, sugiere eliminar lo relacionado con el concurso interno dentro del proyecto de acuerdo.**



**- Frente al segundo aspecto:**

La Corte Constitucional en Sentencia C-733-05 M.P Clara Inés Vargas Hernández, estableció que las personas que se inscriban a un concurso público, tienen derecho a que se les tenga en cuenta como antecedente la experiencia en el cargo, sea como empleado de carrera o el que se haya laborado en provisionalidad.

*“(…)Los empleados que se encuentren desempeñando cargos de carrera, sin estar inscritos en ella, y se presenten al concurso, tienen derecho a ser tratados en condiciones de igualdad respecto de los demás concursantes; por lo tanto, deben ser inscritos como aspirantes al concurso si se presentan para ello, siempre y cuando acrediten los requisitos para el desempeño del cargo para el que concursan; e igualmente tienen derecho a que se les tenga en cuenta como antecedente la experiencia en el cargo que desempeñan y al cual aspiran, aún el laborado en provisionalidad con anterioridad a la vigencia de la ley (…)”*

Así mismo, la Corte en Sentencia SU – 446 de 2011 M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció que valorar la experiencia específica en los cargos, con el fin de elegir a quien este mejor y más calificado para cumplir la respectiva función, no es discriminatorio, ni irrazonable, sino, que hace parte de los criterios a evaluarse para el correcto desempeño de la función del empleado público.

*“(…)En este sentido, la Sala Plena considera trascendental que entre los factores a calificar, **la experiencia específica** o cualificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo objeto de concurso o cargos iguales o similares debe tener una valoración. Porque si bien esta Corporación ha proscrito todo trato distinto entre los aspirantes que se desempeñaban un cargo en provisionalidad con el resto de los aspirantes, no resulta ni discriminatorio ni irrazonable que en los criterios de selección que debe fijar la Comisión de Carrera, la experiencia en funciones iguales o similares sea valorada. No se trata de un privilegio para las personas que han podido desempeñar un cargo en provisionalidad o carrera en la entidad, como se señaló en la sentencia C-733 de 2005, sino de permitir que las personas que han ejercido las funciones del cargo en concurso o similares puedan tener una calificación **por experiencia específica**, factor que sumado con los otros debe permitir escoger a quien de conformidad con el artículo 125 constitucional esté mejor y más calificado para cumplir la respectiva función. La experiencia no se puede despreciar y como tal el contacto y conocimiento de la función debe ser enjuiciado y ponderado por la respectiva entidad (…)”*

Así mismo, el parágrafo, no crea una nueva evaluación dentro del concurso, ni impone un requisito para poder participar en el concurso abierto, sino, que otorga una ponderación a esa experiencia específica, que será un factor común evaluación para los concursantes. Lo cual también, fue tratado por la Corte en la sentencia mentada de la siguiente forma:

*“(…)Tampoco se trata de crear una evaluación adicional, caso analizado en la sentencia C-733 de 2005. No. Se trata de ponderar entre los factores comunes de evaluación, **la experiencia en la función objeto de la convocatoria o similares**.*

*Así mismo, no se trata de eximir a un grupo de concursantes de requisitos que se imponen a los otros participantes, caso que analizó la Corte en la sentencia C-901 de 2008, en donde la sola*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

*circunstancia de haber desempeñado en provisionalidad un cargo de carrera, le permitía al servidor su inscripción en ésta.(...)”*

La Corte también es enfática en resaltar que dicha valoración no crea un concurso cerrado, pues, es solamente un criterio a evaluar, que será ponderado al momento de calificar a los participantes.

*“(…)Igualmente, está orden no pueden entenderse como otra forma de concursos cerrados, los cuales están expresamente por esta Corporación, por cuanto todas las personas que cumplan los requisitos de las convocatorias podrán participar, sólo que la experiencia de unos y otros debe ser valorada en forma diversa (...)”*

**Expuesto lo anterior, esta Oficina Asesora Jurídica, considera viable jurídicamente que se establezca que la experiencia específica tenga un determinado porcentaje en los criterios a evaluar dentro del concurso abierto que se realice por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Sin embargo, el establecer un valor porcentual del 50%, si puede llegar a considerarse discriminatorio y transgrede el principio de igualdad, ya que establece una marcada diferencia entre los concursantes.**

Así mismo, esta Oficina Asesora también considera que lo expuesto en el parágrafo, ya se encuentra establecido en el parágrafo del artículo 50, donde se establecen las ponderaciones de las pruebas realizadas, dejando para la experiencia específica el 30% que continúa siendo el mayor valor, por lo cual, esta Oficina Asesora sugiere eliminar el parágrafo 1 del artículo 34, ya que dicha disposición se encuentra ya en el parágrafo del artículo 50.

**C. Artículo 72. Supresión de empleo provisto con funcionario en periodo de prueba.** *“Se requiere aclarar si sería competencia de la Comisión o del Rector, revisar con la OAJ”.*

**Observación OAJ:** El artículo 16 del Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, establece que la facultad nominadora recae en cabeza del Rector de la Universidad, por tal razón, es el nominador quien debe reintegrar el nombre de la persona a la lista de elegibles en el puesto que corresponda, si ésta aún estuviere vigente mediante acto administrativo motivado, previa recomendación de la Comisión de Carrera Administrativa Especial. Expuesto lo anterior, se recomienda la siguiente modificación al artículo:

**“ARTÍCULO 72. SUPRESIÓN DE EMPLEO PROVISTO CON FUNCIONARIO EN PERIODO DE PRUEBA.** *Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de la Universidad y sea suprimido el cargo que ejerza un funcionario sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, este deberá ser incorporado al empleo igual o equivalente que exista en la nueva planta de personal. Igualmente, cuando los empleos de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distinguen de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación, los funcionarios en período de prueba deberán ser incorporados sin exigírseles nuevos requisitos, por considerarse que no hubo supresión de los empleos.*

*En estos casos los funcionarios continuarán en período de prueba hasta su vencimiento.*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

*De no poder efectuarse la incorporación a un empleo igual o equivalente, el nombre de la persona se reintegrará, mediante resolución motivada proferida por el Rector, previa recomendación de la Comisión de Carrera Administrativa Especial, a la lista de elegibles en el puesto que corresponda, si ésta aún estuviere vigente.”*

Lo anterior, a fin de precisar que solo el rector puede efectuar la citada incorporación.

**D. Artículo 75. Del registro del sistema especial de carrera administrativa.** “(...) Para no citar la Ley 30 en atención al proceso de reforma, se plantea dejar Ley de régimen, revisar con la OAJ (...)”

**Observación OAJ:** Esta Oficina Asesora plantea la redacción en el punto 4 literal b) del presente documento.

**E. Artículo 113. Retiro del servicio.** “La norma precisa que el retiro forzoso es cumplimiento de edad, no habilita otra condición, se plantea la situación de pre pensión, se recomienda revisar.”

**Observación OAJ:** Las Altas Cortes al analizar la materialización de la desvinculación por retiro forzoso han establecido en sentencias de la Corte Constitucional como la T-645 de 2015, T-905 de 2013, T-708 de 2011, T-660 de 2011 y T-294 de 2013 o sentencia del Consejo de Estado 2018-01750 de 2019, que:

*“(...) el retiro por la ocurrencia de esta causal objetiva no puede llevarse a cabo de manera automática sin analizar antes las particularidades de cada caso, en virtud de las implicaciones de dicha decisión al afectar directamente a una persona de la tercera edad, sujetos de especial protección constitucional (...)”*

Es decir, si bien la edad de retiro forzoso de acuerdo a lo establecido en el artículo 1º de la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016 es de setenta (70) años, la edad de por sí no es una causal objetiva, sino, que debe analizarse las particularidades de cada caso. Para el efecto, en las mentadas jurisprudencias, han establecido también que:

*“(...) Así las cosas, es necesario analizar al momento de su desvinculación si el funcionario no había logrado el reconocimiento de una pensión que garantizara su derecho al mínimo vital y tampoco cuenta con otra fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades básicas, entendido de manera amplia, lo cual «comprende lo correspondiente a la satisfacción de las necesidades básicas de la persona o de su grupo familiar para su subsistencia, como también lo necesario para garantizarle una vida en condiciones dignas». En este mismo sentido, la Corte ha señalado que se comprueba un atentado grave contra la dignidad humana cuando «el Estado, pudiéndolo hacer, ha dejado de concurrir a prestar apoyo material mínimo sin el cual la persona indefensa sucumbe ante su propia impotencia».(...)”*

Igualmente precisó las condiciones que deben verificarse para no aplicar de manera automáticamente la causal del cumplimiento de la edad de retiro forzoso, de la siguiente forma:

*“(...) «(i) Que no haya sido reconocida la pensión por mora en el fondo de pensiones, pese a cumplir con los requisitos para recibir la pensión de vejez o jubilación, [o]*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

(ii) *Que le falte un corto período de tiempo para completar el número de semanas de cotización requeridas para acceder al derecho a la pensión de vejez.*

*Para efectos de la valoración de la afectación al mínimo vital, el juez deberá tener en cuenta, por lo menos, los siguientes criterios:*

(i) *Criterio económico. Consiste en evaluar (a) si el salario es el único ingreso del trabajador; (b) si éste tiene bienes o propiedades que puedan servirle para satisfacer sus necesidades básicas; (c) si su salario permite proyectar unos ahorros razonables mientras el trabajador obtiene su pensión; (d) si los ingresos actuales permiten o no sufragar los gastos del núcleo familiar y (e) si el trabajador tiene deudas contraídas tiempo atrás.*

(ii) *Criterio laboral. Consiste en evaluar (a) cuál es el vínculo laboral que tiene el empleado con la entidad (empleado de carrera, libre nombramiento y remoción, etc.) y (b) cuál es la profesión o trabajo que desempeña el accionante, pues el juez debe considerar prima facie las probabilidades de que el trabajador vuelva a ingresar al mercado laboral».(...)”*

Concluyendo entonces que:

*“(...)En consecuencia, solo en el evento en que se cumplan las condiciones anteriormente referidas, es posible ordenar de manera excepcional el reintegro del servidor público al cargo que desempeñaba o a uno equivalente, pese a haber alcanzado la edad de retiro forzoso prevista en la ley (...)”*

**Expuesto lo anterior, es claro que para la aplicación del retiro por la edad de retiro forzoso se deben cumplir con unas condiciones establecidas jurisprudencialmente, que no solamente se limitan a haber adquirido la calidad de pre pensionado, razón por la cual esta Oficina Asesora Jurídica considera que además de no ser necesaria la inclusión de la frase “salvo que el funcionario se encuentra en calidad de pre pensionado”, también implicaría una limitación a lo que debe analizarse para aplicar esta figura, desconociendo así otras circunstancias que también deben revisarse, por lo que, desde el punto de vista de esta Oficina Asesora Jurídica, se sugiere eliminar la frase “salvo que el funcionario se encuentra en calidad de pre pensionado”, con el ánimo abarcar la mayor garantía.**

*F. Artículo 116. Plan de retiro voluntario y su parágrafo. “Lo anterior se debe armonizar en materia fiscal con revisión de lo que la materia regule, revisar Acuerdo 004 de 2023”.*

**Observación OAJ:** Es claro de la lectura del artículo, que el Plan de Retiro que se propone, es de carácter voluntario, y solo aplicará para los empleados que **opten expresamente** por el Plan de Retiro Voluntario, lo cual hace parte de la Autonomía de la Universidad, y es viable jurídicamente.

Ahora bien, se recomienda ajustar y completar la redacción del artículo de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 116. PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO.** *La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, reconocerá y pagará a los empleados públicos administrativos*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

*que opten expresamente por el Plan de Retiro Voluntario, los reconocimientos a que haya lugar, de acuerdo con la siguiente tabla:(...)*

**PARÁGRAFO 1.** *Para efectos del reconocimiento de que trata el presente artículo, se debe armonizar con el estatuto financiero de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas o la norma que la modifique o derogue (...)*

Lo anterior a fin de modificar el término funcionario por empleado público administrativo, tal y como se planteó a lo largo de las mesas.

**G. Artículo 118. Pensión.** *“Revisar el marco jurídico actual de esa disposición”.*

**Observaciones jurídicas:** El Decreto 1083 de 2015 Único reglamentario del sector función pública establece en su artículo 2.2.11.1.4, lo relacionado al retiro por pensión, señalando que, cuando un empleado reúne los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley, por lo que dicha disposición se ajusta a la normativa nacional.

Ahora bien, el escenario planteado por el artículo, es **una vez le sea reconocida la pensión**, por lo cual, tampoco se vulnera lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016 *“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”*, donde establece la posibilidad que las personas que se encuentren en ejercicio de funciones públicas puedan permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

**En conclusión, solo las personas que accedan a la pensión, y ya se encuentren dentro de la nómina de pensionados, cesarán el ejercicio de funciones, es decir, el empleado público administrativo que haya cumplido los requisitos de pensión.**

**H. Artículo 121. Fuero sindical.** *Se realiza la consulta sobre los seis (6) meses más de estabilidad laboral a partir de que el fuero sindical termina.*

**Observaciones jurídicas:** Es necesario traer a coalición la literalidad del artículo con el fin de analizar en qué contexto se establecen los seis (6) meses de más de estabilidad laboral:

*“(...) **ARTÍCULO 121. FUERO SINDICAL.** A efecto del fuero sindical, en defensa de la garantía constitucional y legal del fuero sindical, los cargos ocupados por funcionarios públicos administrativos que gozan de fuero sindical se mantendrán vigentes en la planta de personal de manera ultra-activa, en las mismas condiciones en las cuales vienen desempeñando sus cargos, garantizando su estabilidad laboral durante el tiempo que dure el fuero y seis (6) meses más (...)”  
Subraya fuera del texto original.*

De la lectura del artículo, se puede inferir que los seis (6) meses de más de estabilidad laboral hacen referencia a todo tipo de funcionario público administrativo que goce de fuero sindical, sin importar la razón por la que es beneficiario de dicho amparo (fuero sindical), sin embargo, de acuerdo a lo estipulado en el



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el término de protección del amparo de fuero sindical varía dependiendo de la calidad del funcionario público administrativo que sea beneficiario de esta.

Ahora bien, esta Oficina Asesora Jurídica considera que modificar los periodos de tiempo de los fueros sindicales, debe realizarse vía negociaciones colectivas y no mediante el estatuto de personal administrativo, pues, los acuerdos colectivos son el instrumento por excelencia para regular las condiciones laborales y garantizar los derechos sindicales, por lo tanto, se recomienda la siguiente redacción del artículo:

*“ARTÍCULO 121. FUERO SINDICAL. A efecto del fuero sindical, en defensa de la garantía constitucional y legal del fuero sindical, los cargos ocupados por funcionarios públicos administrativos que gozan de fuero sindical se mantendrán vigentes en la planta de personal de manera ultra-activa, en las mismas condiciones en las cuales vienen desempeñando sus cargos, garantizando su estabilidad laboral durante el tiempo que dure el fuero, de acuerdo a lo establecido en la normatividad y acuerdos colectivos vigentes.”*

Aunado a lo anterior, esta Oficina considera también, que establecer en el estatuto la vigencia de los fueros, sometería a que dicha vigencia solo pueda actualizarse modificando el estatuto, lo que iría en contravía del principio de progresividad y no regresividad, al someter dicho ajuste a un trámite administrativo diferente al de la negociación colectiva, razón por la cual, esta Oficina Asesora Jurídica sugiere eliminar el tiempo específico de protección al empleado amparado por el fuero sindical del articulado del estatuto, y ajustar la redacción, en el sentido de establecer y aclarar que el tiempo de protección para el empleado que goza de fuero sindical es el establecido en la Ley y en los acuerdos colectivos, cuando aplique.

***I. Artículo 124. Criterios para otorgar encargos:** “Pese a estar conciliado, se sugiere revisar con la OAJ la legalidad de esta disposición sobre la función nominadora”*

**Observaciones jurídicas:** Frente a la posibilidad de establecer criterios para otorgar encargos dentro de la carrera administrativa, la Corte Constitucional ha recalado en reiterada jurisprudencia, en especial la Sentencia C – 346 de 2021 respecto la autonomía universitaria, que las universidades, tienen facultad para decidir su organización interna y su funcionamiento.

*“(…)En el ámbito administrativo, tienen la facultad de decidir su organización interna y su funcionamiento, de acuerdo con la ley. (…)”*

Igualmente precisó que el ámbito administrativo no puede supeditarse a una rama del poder público, evitando así que se afecte la autonomía de la Universidad, mediante asignación de recursos u otro tipo de factores.

*“(…) Ahora bien, en concordancia con lo sostenido por esta Corporación, en el caso de las universidades públicas u oficiales, los ámbitos administrativo y presupuestal de la autonomía convergen en un elemento común: el imperativo de que las mismas no estén vinculadas a ninguna de las ramas del poder público. Este punto de coincidencia asegura que «no haya cabida para las interferencias de [dicho] poder en [...] el manejo administrativo o financiero de los entes educativos», al tiempo que permite evitar que, «por vía de la asignación de recursos, los órganos políticos p[uedan] afectar la autonomía de las universidades» (…)”*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

Ahondando en lo anterior, la creación de dichos criterios no debe entenderse como el establecimiento de requisitos nuevos para poder configurarse la situación administrativa de encargo, sino, la forma establecida por la Universidad, para encargar una persona en un empleo, lo cual, hace parte del desarrollo de la autonomía administrativa de la Universidad, y no contraría ninguna disposición legal, sin embargo, esta Oficina Asesora Jurídica, considera pertinente traer a colación que los criterios para el encargo, aplican solo para los encargos en empleos de carrera administrativa y no para los encargos de empleados de carrera en empleos de libre nombramiento y remoción, ya que estos últimos son facultad potestativa del nominador.

Por consiguiente, esta Oficina Asesora Jurídica considera ajustar el título del artículo 124 y su encabezado, de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 124. CRITERIOS PARA OTORGAR ENCARGOS DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:** *A partir de la vigencia del presente Estatuto, se establecen los siguientes criterios para asignar un encargo de los empleos de carrera administrativa (...)*”

Adicionalmente, también se sugiere aclarar en el artículo 108 del Estatuto, aclarando que para los encargos en empleos de libre nombramiento y remoción, bastará con cumplir los requisitos de Ley y perfil para su desempeño. Por lo que se ajusta la redacción y se establece como un párrafo aparte, por lo que también se ajusta la numeración de los párrafos, quedando de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 108. EN ENCARGO.**

*(...) El encargo deberá recaer en un funcionario que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*(...)*

**PARÁGRAFO 1.** *Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de funcionarios de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan con el perfil para su desempeño y los requisitos previstos en la Ley.*

**PARÁGRAFO 2.** *Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Especial de Carrera Administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas a través del medio que esta indique”.*

Se precisa que, en las mesas de trabajo desarrolladas con los sindicatos y con las mesas de trabajo no se discutió lo relacionado con la disposición de que el *El encargo deberá recaer en un funcionario que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad*

**J. Artículo 135. Bonificación por servicios de extensión.** *“La administración manifiesta su desacuerdo con esta solicitud, en atención a que no es posible desde el presente estatuto reglamentar valores a causar en proyectos de extensión. No obstante, se solicitará el respectivo concepto a la OAJ”.*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

**Observación OAJ:** El artículo en análisis pretende crear una bonificación por servicios de extensión para los empleados públicos administrativos de la UDFJC, similar al Sistema Académico Reumerado – SAR, creado por el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 002 del 30 de julio de 2009, donde estableció reconocer un estímulo económico a los docentes de carrera que participan de manera voluntaria en la gestión, dirección, coordinación, administración, ejecución o asesora de proyectos, contratos, consultorías o convenios de extensión que suscribe la Universidad.

*“ARTÍCULO 135. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS DE EXTENSIÓN: Cuando un funcionario administrativo no docente sea vinculado en actividades adicionales en materia de extensión, podrá aplicar a una Bonificación por servicios de extensión, siempre y cuando estas actividades no se desarrollen dentro de la jornada laboral institucional y su causación se realizará con cargo a los recursos del proyecto de extensión al cual fuere vinculado, para ello la Oficina de Extensión IDEXUD deberá reglamentar los mecanismos de cálculo y presupuestación de este personal en los proyectos en las fases de estructuración y ejecución.”*

Al respecto, esta Oficina Asesora considera pertinente precisar que la sentencia C-053 – 98 M.P Fabio Morón Díaz, estableció respecto a los profesores de las Universidades Públicas, que el Consejo Superior Universitario de cada Universidad puede motivar:

*“(…) a los profesores ofreciéndoles el reconocimiento de incentivos monetarios, que no afecten el régimen prestacional, siempre y cuando ellos contribuyan a través de sus proyectos y del desarrollo de tareas específicas, a producir los recursos necesarios para el efecto, sobre los cuales los órganos de gobierno de cada universidad, es decir sus consejos superiores, si pueden disponer sin acoger la restricción que les impone la norma acusada. (...)”*

Si bien, el precepto de la Corte Constitucional habilita al Consejo Superior a reconocer estímulos económicos por actividades de extensión, cuando con esto se pretenda contribuir, a través de sus proyectos y del desarrollo de tareas específicas, a producir los recursos necesarios para el efecto, estos estímulos se predicen en la sentencia mentada solamente sobre los profesores y no sobre los empleados públicos de la Universidad.

Aunado a lo anterior, debe revisarse la terminología del artículo, toda vez, que lo que ha reconocido a los profesores en proyectos de extensión, son estímulos económicos y no bonificaciones, por lo que el artículo debería ajustarse en ese sentido.

Por último, la creación de un estímulo económico para los empleados públicos administrativos, es un tema que debe abordarse en un acuerdo diferente al estatuto de personal y sistema de carrera administrativa de la Universidad, al ser el presente estatuto una reglamentación general, que podrá ser regulada y desarrollada en los temas específicos mediante diferentes actos administrativos, y para el caso en particular, realizando un trabajo conjunto con la Oficina de Extensión de la Universidad que no hizo parte de las mesas de trabajo.

**K. Artículo 325. Empleos en vacancia definitiva.** *“La inclusión de esta disposición, dependerá de su viabilidad jurídica y en todo caso si se aprueba incluye eliminar el tipo de concurso interno.”, y “De manera atenta, solicito que este artículo haga parte del estatuto junto con el artículo de concurso interno, además pienso que se debería incluir adicionalmente la pensión como motivo de la separación del cargo.”*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

**Observación OAJ:** Para la revisión de los presentes comentarios se traerla la literalidad del artículo para analizarlo:

*“(…) **ARTÍCULO 325. EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA.** Los empleos vacantes que, de manera definitiva, al momento de entrar en vigor el presente Acuerdo, estén siendo desempeñados por personal nombrado en provisionalidad o encargo, solo serán convocados a concurso para su provisión definitiva en el momento en que los funcionarios que los desempeñan se separen del cargo.*

***PARÁGRAFO 1.** El retiro del servicio de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad o la terminación de los encargos a que hace referencia el artículo anterior solo procederá cuando la decisión sea de destitución, producto de un proceso disciplinario mediante acto administrativo debidamente motivado, con observancia del derecho al debido proceso y el principio de contradicción (…)*”

Esta Oficina Asesora Jurídica entiende que este artículo nace del cumplimiento de lo pactado en el acuerdo colectivo del año 2019, implementado mediante Resolución no. 440 del 12 de noviembre de 2019 “Por medio de la cual se implementa el Acuerdo Colectivo firmado entre los Sindicatos de Trabajadores de la Universidad Distrital Sintraud y Asepap y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas el 22 de agosto de 2019”, que estableció en el artículo 32 del acuerdo que:

*“(…) **ARTÍCULO 32: ESTABILIDAD LABORAL***

*La Universidad Distrital, garantizará la estabilidad laboral de todos los servidores públicos a su servicio que actualmente ocupan cargos de Carrera Administrativa, siendo titulares o en provisionalidad, su estabilidad no se afectará ni por reformas ni por cambios de nomenclatura. La estabilidad se mantendrá hasta su retiro por pensión, sanción debidamente ejecutoriada o por cualquier causal de retiro del servicio (…)*”

Ahora bien, con el fin de dar claridad en relación a que dichos cargos solo serán convocados a concurso, en el momento que el empleado público administrativo se separe de forma definitiva, es decir, en alguna de las causales de retiro del servicio que se establecen en el proyecto de estatuto o la finalización del encargo, esta Oficina Asesora Jurídica propone eliminar el párrafo y modificar el artículo de la siguiente manera:

*“**ARTÍCULO 325. EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA.** Los empleos vacantes que, de manera definitiva, al momento de entrar en vigor el presente Acuerdo, estén siendo desempeñados por personal nombrado en provisionalidad o encargo, solo serán convocados a concurso para su provisión definitiva en el momento en que los empleados se separen del cargo de manera definitiva, es decir, que su retiro se produzca bajo alguna de las causales del artículo 113 del presente estatuto o finalice su encargo.”*

**Sin embargo, dicha disposición, así como el proyecto de estatuto, está sujeto a la aprobación del Consejo Superior Universitario**



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

**L. Referencia a los acuerdos colectivos:** A lo largo del estatuto, se propuso revisar artículos específicos de acuerdos colectivos específicos celebrados entre la Universidad y los Sindicatos, dichos comentarios los encontramos en los siguientes artículos:

- Artículo 4: “Revisar principio de favorabilidad e interpretación favorable art 3 y 4 acuerdo colectivo 2017”.
- Título IV, Capítulo I. “Incluir lo acordado en el artículo 5 del título de Sintraud de la negociación de 2015 sobre favorabilidad en el incremento salarial. Art 3 acuerdo 2018”.
- Artículo 104: “Revisar art 7 acuerdo colectivo 2018 sobre MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 46 DEL ACUERDO 4 DE 2006 y art 41 acuerdo colectivo 2019 y art 28 acuerdo colectivo 2023”.
- Artículo 106: “Revisar art 23 acuerdo colectivo 2023 comisión para provisionales” y “REVISAR ARTICULO DE COMISIONES REMUNERADAS en acuerdo colectivo de 2013”.
- Artículo 108: “Revisar art 17 acuerdo colectivo 2019 sobre encargo Revisar art 14 acuerdo colectivo 2018 sobre provisionalidad para vacantes temporales”.
- Artículo 112: “Revisar semana santa art 6 acuerdo colectivo 2018”; “Revisar días intersemestrales art 36 acuerdo colectivo 2019”; “Revisar día del natalicio art 38 acuerdo colectivo 2019”; “Revisar DESCANSO SEMANA DE RECESO ESCOLAR art 21 acuerdo colectivo 2023” y; “Revisar PERMISO REMUNERADO POR GRADUACIÓN art 22 acuerdo colectivo 2023”.
- Artículo 128: “Revisar art 18 acuerdo colectivo 2019 sobre capacitación”; “Revisar art 35 acuerdo colectivo 2019 sobre capacitación”; “Revisar art 40 acuerdo colectivo 2019 sobre capacitación”; “Revisar art 15 acuerdo colectivo 2023 sobre bienestar para prepensionados”; “Revisar art 17 acuerdo colectivo 2023 apoyo educativo” y; “Revisar art 31 acuerdo colectivo 2023 LUGARES DE TRABAJO”.

**Observaciones OAJ:** Al respecto, esta Oficina Asesora Jurídica considera que hacer relación o alusión a artículos específicos de acuerdos colectivos dentro del Estatuto pudiera ocasionar que si se olvidase alguno, este no quedará incluido dentro del Estatuto, de igual forma, tampoco quedarían relacionados los futuros acuerdos colectivos que se suscriban entre la Universidad y los Sindicatos, por este motivo, esta Oficina Asesora Jurídica sugiere, con el ánimo de vincular los acuerdos colectivos ya celebrados y los que se vayan a celebrar, la creación de un artículo donde se manifiesta que el presente Estatuto, incluirá para su aplicación y desarrollo, no solo en lo reglamentado en este, sino, en los acuerdos colectivos celebrados y que vayan a celebrarse entre la Universidad y los Sindicatos, así, se garantiza la aplicación de los acuerdos colectivos en su integralidad, y no solo de unos artículos en específico.

Por lo expuesto, esta Oficina Asesora Jurídica recomienda adicionar el siguiente artículo:

**“ARTÍCULO XXXX. DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS.** La aplicación y desarrollo del presente Estatuto, deberá hacerse de conformidad con la Ley, la reglamentación interna y los Acuerdos Colectivos celebrados y que sean celebrados entre la administración y los diferentes sindicatos, como resultado de negociaciones colectivas”.



***M. En relación a los trabajadores oficiales.***

**Observación OAJ:** El artículo 3 del proyecto de Estatuto, hace referencia al campo de aplicación del proyecto, estableciendo para los trabajadores oficiales, que aplicará en lo pertinente, es decir, en lo que se refiera a los trabajadores oficiales, y no, la aplicación general de todo el proyecto de estatuto, pues es claro, que la relación de la Universidad y los trabajadores oficiales **se rige por los contratos de trabajo, por las convenciones colectivas y por el comité obrero patronal.**

Ahora bien, en el artículo octavo, se establece en relación a los trabajadores oficiales que “*su vinculación será mediante contrato de trabajo y su régimen preferencial será la convención colectiva de trabajo, sin menoscabo de lo reglado en este Estatuto y el Estatuto General de la Universidad, por lo que se sugiere ajustar el numeral 3 del artículo 8, en el siguiente sentido:*

**“ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS CARGOS.** *Para el presente estatuto la clasificación jurídica de los cargos será la siguiente:*

(...)

**3. EMPLEOS DE TRABAJADORES OFICIALES.** *Corresponden a los empleos del personal administrativo de planta que desempeñan funciones en construcción, preparación de alimentos, actividades agropecuarias, jardinería, aseo y mantenimiento de edificaciones y equipos. Su vinculación será mediante contrato de trabajo y su régimen será el Código Sustantivo del Trabajo y Convenciones que se acuerden (...)*”

Lo anterior, ya que de conformidad a las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre la administración y los trabajadores oficiales, las relaciones contractuales entre Patrono y Trabajadores se regulan por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y Convenciones que se acuerden.

***N. En relación al régimen disciplinario***

**Observación OAJ:** Mediante concepto de la Oficina de Control Interno Disciplinario se expuso lo concerniente a este capítulo, por lo que hace parte del presente concepto el oficio OCI 687 del 1 de diciembre de 2023.

**AJUSTES QUE SE RECOMIENDAN EN EL PROYECTO DE ACUERDO**

- Se agrego el literal c) al artículo 3, estableciendo “(...) c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales o de periodo fijo. (...)”.

- Se agrego el numeral 4 al artículo 7, estableciendo “(...) 4. *Los funcionarios vinculados en planta temporal.* (...)”.

- Se agrego al artículo 8, el numeral 4, estableciendo:

**“(...) 4. EMPLEOS TEMPORALES.** *Corresponden a los empleos de personal administrativo creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones por un tiempo determinado.*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

*Dichos empleos temporales deberán contar con el estudio técnico, administrativo, financiero y legal para su creación, previo al acto administrativo de nombramiento. (...)*

- Se agrego al artículo 10, lo siguiente “y temporales”.

- Se agrego al artículo 11, el literal d, estableciendo: “(...) d. *Nombramiento en empleo de planta temporal: Es aquel que se hace a una persona para proveer un empleo de planta temporal. (...)*”.

Así mismo se recomienda realizar los siguientes ajustes, en el documento:

**- De forma:**

i) Ajustar el epígrafe del acuerdo, remplazando el artículo “la”, por “el”, quedando de la siguiente manera:

*“Por el cual se expide el estatuto de personal administrativo para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.*

ii) Se recomienda ajustar la redacción del artículo 75, quedando de la siguiente manera:

***“(...) ARTÍCULO 75. DEL REGISTRO DEL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en desarrollo del principio de Autonomía Universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, y en concordancia con lo establecido en la Ley 30 de 1992 o aquella que la modifique, sustituya o derogue, establece su propio SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS. (...)*”**

**- Adicionar al Estatuto:**

- En la parte considerativa del acuerdo, se sugiere incluir lo siguiente

“Que el Artículo 69 de la Constitución Política garantiza el principio de autonomía universitaria, reconociendo a las universidades la facultad de darse sus propias directivas y regirse por los estatutos y normas que ellas dispongan.

Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 57, dispone que el carácter especial del régimen de las universidades estatales comprende la facultad de darse autónomamente su organización, la elección de sus directivas, personal docente y administrativo, y el literal b del artículo 65 ibidem, define que es competencia especial y exclusiva del Consejo Superior Universitario de los entes universitarios autónomos, el definir la organización académica, administrativa y financiera de la Institución.

Que la facultad de definir la estructura organizacional de los entes universitarios autónomos no requiere de autorización previa del Departamento Administrativo de la Función Pública, pues además de ser un ente territorial, es una entidad a la que, por su naturaleza, se le aplica el principio de autonomía universitaria, por lo cual, no le es aplicable el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 modificado en lo pertinente por el Decreto Ley 019 de 2012.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

Que así mismo, la Corte Constitucional en Sentencia C – 346 de 2021 reiteró respecto a la autonomía universitaria, que las universidades “(...)En el ámbito administrativo, tienen la facultad de decidir su organización interna y su funcionamiento, de acuerdo con la ley. (...)”, igualmente precisó que “(...) Ahora bien, en concordancia con lo sostenido por esta Corporación, en el caso de las universidades públicas u oficiales, los ámbitos administrativo y presupuestal de la autonomía convergen en un elemento común: el imperativo de que las mismas no estén vinculadas a ninguna de las ramas del poder público. Este punto de coincidencia asegura que «no haya cabida para las interferencias de [dicho] poder en [...] el manejo administrativo o financiero de los entes educativos», al tiempo que permite evitar que, «por vía de la asignación de recursos, los órganos políticos pu[edan] afectar la autonomía de las universidades» (...)”

Que el artículo 14 del Acuerdo 03 de 1997 establece que son funciones del Consejo Superior Universitario, entre otras, las de “(...) b) Definir la organización académica, administrativa y financiera de la institución”; “(...) d) Expedir y modificar los Estatutos y Reglamentos de la Universidad”.

Que la estructura orgánica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas está definida en el Acuerdo 03 de 1997 “Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas” que en sus artículos 19, 20, 21A, 23, 24 definen las competencias de la Rectoría, las Vicerrectorías, la Secretaría General y las Facultades de la Universidad.

Que el Acuerdo nro. 13 del 15 de junio de 2023 “Por la cual se adopta en forma transitoria dentro de la estructura organizacional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas Oficinas de nivel directivo y asesor”, estableció en sus considerandos que “Que el mentado acto administrativo dispone establecer en la ruta de trabajo dentro de las acciones en el corto plazo, la elaboración y presentación por la Rectoría de un plan de atención inmediata, para el estudio de la planta de personal administrativo y plan para ocupar los cargos vacantes en un término de seis (6) meses.”, así mismo, precisó que el mentado acuerdo “(...) conlleva de forma transitoria, adoptar una estructura orgánica correspondiente a la distribución interna de las diferentes dependencias con las respectivas funciones generales requeridas para cumplir con sus propósitos fundamentales de prestar el servicio público que se le asigna conforme la definición de procesos que adopta, y se determina por la máxima autoridad de la Universidad, y pretende proponer alternativas de mejora en la organización de la entidad para su óptimo desarrollo y prestación del servicio de educación superior.”

Que el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo nro. 15 del 23 de junio de 2023 “Por el cual se fija la planta de cargos administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se subroga el Acuerdo No. 012 de 2023” decidió modificar de manera transitoria la planta de cargos administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 785 de 2005.

Así mismo, el mentado acuerdo estableció en su artículo 17 que “(...) la Administración tendrá a partir de la publicación del presente acto un plazo de seis (6) meses para presentar la propuesta de modificación al estatuto de personal administrativo, que al amparo del principio de autonomía universitaria, regule el sistema especial de carrera del personal administrativo del ente universitario, regule el acceso al servicio público, los tipos de nombramientos, la evaluación de desempeño, el registro y actualización de carrera administrativa, los concursos de ascenso, mixtos y/o abiertos, entre otros aspectos de la carrera administrativa (...)”.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**  
**Oficina Asesora Jurídica**

Que la Comisión XXXX del Consejo Superior Universitario en Sesión Nro. XXXX desarrollada el día XXXX, analizó y avaló la presentación del proyecto de acuerdo “Por el cual se expide el estatuto de personal administrativo para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.” .

Que la Sesión XXXX Nro XXXX de XXXX, se presentó ante el Consejo Superior Universitario el proyecto de acuerdo.

Que el Consejo Superior Universitario en Sesión XXXX Nro. XXXX del XXXX, aprobó el acto administrativo mediante el cual se expide el estatuto personal administrativo para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

**DE LAS OBSERVACIONES AL PROYECTO DE ESTATUTO DE PERSONAL  
ADMINISTRATIVO**

Una vez el proyecto de acuerdo se publicó en la página de la Secretaría General, la comunidad de la Universidad Distrital tuvo la oportunidad de realizar comentarios al proyecto, los cuales serán objeto de pronunciamiento por parte de esta Oficina Asesora Jurídica, dividiéndolos en tres temas: *i*) Concurso Interno y *ii*) Disciplinarios.

**i) Concurso Interno**

Comentario

*“(…) Analizando el documento, en el artículo 35: Con que normatividad (ley, sentencia, acuerdo, ¿etc) la universidad Distrital se abroga la facultad de hacer un concurso interno de ascenso para personal provisional? Ya que está violando el artículo 13 de la constitución política de Colombia y el acuerdo 015 del CSU donde se exige a la rectoría abrir los concursos de méritos para acabar con la provisionalidad y el clientelismo en la institución, de igual manera, están induciendo al CSU al error para beneficiar unos pocos provisionales(…)”.*

Este aspecto fue analizado en el presente concepto, y en ese sentido, se remite a lo allí expuesto.

Sin embargo, consideramos pertinente aclarar que no existe el “*concurso interno de ascenso para personal provisional*” dentro del proyecto de estatuto, lo que allí se planteó fueron 3 tipos de concursos: abiertos, interno y de ascenso.

**ii) Disciplinarios**

Comentario:

*“(…)Del articulado 137 a 324 es completamente fuera de funcionalidad teniendo en cuenta que existe el código disciplinario único (...)*

*Es[t]e proyecto de acuerdo hecho en conjunto supuestamente con los trabajadores, no recoge lo que allí se discutió, en materia de régimen disciplinario. Como es posible que introduzcan en nuestro estatuto más de 187 artículos de un régimen de disciplina y castigo que parece más penal*



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

*que cualquier otra cosa! no estoy de acuerdo que dentro del estatuto administrativo esté un régimen disciplinario para los trabajadores [!!!] debe haber un código de ética y buen gobierno para la universidad, que recoja unas normas de disciplina y sanciones para TODOS los funcionarios públicos administrativos y docentes en su conjunto[!!] por favor saquen ese régimen (que comprende el título VII, artículo 137, página 66 hasta el artículo 324, página 128) que fue copiado literalmente [qn] sabe de qu[e] instancia y entidad, y en ejercicio de nuestra autonomía, podemos tener un UNICO régimen en compañía de los profesores, concertado y realmente acorde a nuestra institución.(...)”*

Frente a los comentarios expuestos, esta Oficina Asesora Jurídica considera pertinente aclarar que desde Rectoría y la OAJ se planteó en la mesa de trabajo realizada entre la administración y los sindicatos, que al existir la Ley 1952 de enero 28 de 2019<sup>1</sup>, que establece el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos, pudiese evaluarse la posibilidad de no incluir el régimen dentro del proyecto de estatuto, sin embargo, los representantes de los sindicatos pidieron que se incluyera, y se solicitó concepto del jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, quién evaluó y concepto sobre el tema.

Lo anterior, permite concluir sin dificultad, que contrario a lo que se afirma en el comentario, el régimen disciplinario que se encuentra en el proyecto de acuerdo fue el concertado en la mesa de trabajo, salvo algunos aspectos en específico, que no pudieron acordarse en la mesa de trabajo, sin embargo, los artículos fueron analizados por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Por lo tanto, esta Oficina Asesora Jurídica emite AVAL al proyecto de acuerdo “*Por el cual se expide el estatuto de personal administrativo para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*”, de acuerdo con las consideraciones expuestas a lo largo del presente documento y aclarando que, sin perjuicio de los acuerdos logrados en las mesas de trabajo, el asunto será debatido y analizado por el máximo órgano de gobierno a través de las comisiones correspondientes y posteriormente en el plenario, previo el análisis que corresponda por parte de la Asamblea Universitaria.

Se adjunta el proyecto de acuerdo con los ajustes enunciados

Sin otro particular,

**JOHANNA CAROLINA CASTAÑO GONZÁLEZ**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Ian Sebastián Gómez Romero - Abogado contratista OAJ	<i>ISGR</i>

<sup>1</sup> Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario