



Al contestar cite Radicado 2024312020021228 Id: 1379175
Folios: 12 Fecha: 2024-07-19 18:25:11
Anexos: 1 DOCUMENTOS ELECTRONICOS,
Remitente: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario: GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y OTROS

MEMORANDO

Bogotá, D.C., 19 de julio de 2024

PARA: Doctora **DIANA STELLA PÉREZ VELASCO**
Directora de Gestión Humana, Secretaría General

DE: **JUAN CAMILO BEJARANO BEJARANO**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Asunto: Pronunciamiento punto No. 27 del Derecho de Petición. Revisión
Resolución 2868 de 2012

Respetada doctora Diana Stella:

La Oficina Asesora Jurídica ha recibido la solicitud del asunto, a través de la cual la Dirección de Gestión Humana solicita concepto jurídico en relación con la respuesta a un interrogante planteado en un derecho de petición, relativo a la aplicación del principio de favorabilidad en aplicación de lo dispuesto en el artículo primero de la Resolución No. 02868 del 4 de junio de 2012, *“Por la cual se modifican unos numerales de la Parte Segunda de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia”*

Al respecto, la Oficina Asesora Jurídica se permite rendir el concepto solicitado en los siguientes términos.

I. PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico consiste en dar respuesta al punto No. 27 del Derecho de Petición remitido por la Dirección de Gestión Humana, el cual, conforme a los documentos remitidos, señala:

“Punto 27

Le solicito hacer requerimiento a la parte Jurídica, sobre una posible revisión de la Res. 02868 del 04 de JUN 2012 y apliquen el principio de FAVORABILIDAD PARA EL EMPLEADO, en el NUMERAL 2.1.9.1 dice que “NO APLICA PARA PERSONAL AERONAUTICO, CUYAS LICENCIAS SE HAN EMITIDO ANTES DEL 30 DE MARZO DE 1994” (PARA TODOS LOS DE CARRERA NO APLICA), pero después le COLOCAN EL MICOJURIDICO, pues dice “pero en todo caso se aplica a todo el personal cuyas licencias sigan vigentes después del 30 de marzo de 2015” (tuvo prórroga hasta Julio del 2018). Es una Resolución que en este numeral se contradice, pues en el 2015, el que tuviera la Licencia antes del 30 de Marzo de 1994, ya tenía mínimo 21 años (2015), 25 años (2018), es decir “! si teníamos el derecho, pero NO ; “y JURIDICAMENTE NO PUEDEN QUITAR UN DERECHO ADQUIRIDO. Pienso que si esta Resolución le quitaran esa inconsistencia jurídica, Nuestra Entidad tendría un ahorro muy significativo.”

II. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

- Constitución Política de 1991
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto-Ley 790 de 2005
- Corte Constitucional, Sentencia SU-267 de 2019.
- Corte Constitucional, Sentencia T-088 de 2018.
- Corte Constitucional, Sentencia T-832A de 2013.
- Corte Constitucional, Sentencia C-314 de 2004
- Consejo de Estado, Sentencia proferida el primero de junio de 2017 por la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B. Consejero ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez. Radicación número: 15001-23-33-000-2015-00058-01(3452-16).

III. REFERENCIAS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y DOCTRINALES

A. En relación con el sistema específico de carrera y los derechos y deberes de los funcionarios titulares de cargos de carrera en la AEROCIVIL.

El artículo 209 de la Constitución Política de 1991 estableció que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

De igual forma, el 125 de la Constitución, dispuso que:

“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 desarrollo de los anteriores principios, el Congreso de la República expidió la Ley 909 de 2004, la cual tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Dentro de los señalados principios, se reiteran los dispuestos en el artículo 209 de la Constitución y se señalan otros tales como el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad de personal como elementos sustantivos en los procesos de selección de personal, el establecimiento de la profesionalización del recurso humano al servicio de la administración pública, la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública y la responsabilidad de los servidores públicos que se concreta a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y la capacitación de los mismos, como criterios derivados del objetivo de lograr la satisfacción del interés general y la prestación efectiva del servicio público.

De igual forma, la Ley 909 de 2004 estableció que se considera como un sistema específico de carrera el que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil y para el efecto, en el artículo 53, otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para expedir normas de fuerza de ley que contengan, entre otros, el sistema específico de carrera para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal de las superintendencias de la Administración Pública Nacional y de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

En desarrollo de dichas facultades, el Presidente de la República expidió el Decreto-Ley 790 de 2005, a través del cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil; el

referido Decreto-Ley, en términos generales, definió el objeto, principios y campo de aplicación del sistema específico de carrera en la aeronáutica civil, sus órganos de administración y vigilancia, el sistema específico de carrera y los componentes de capacitación, estímulos y evaluación del desempeño del personal vinculado a la entidad.

Ahora bien, el artículo 29 del Decreto-Ley 790 de 2005 estableció los principios que orientan la permanencia en los cargos en el Sistema Específico de Carrera de la Aerocivil, indicando que serán los establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, los cuales son:

“a) El mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;

c) Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente; y

d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.”

Para el efecto, se ha establecido el mecanismo de evaluación del desempeño como la retroalimentación para la definición de estrategias y metas de desarrollo personal e institucional, dejando en claro lo que se espera del empleado público del Sistema Específico, el cual comprende la cuantificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos y pactados en los procesos de concertación, la evaluación de su compromiso frente a la aplicación de los valores institucionales y de la participación en su desarrollo personal, integrado al desarrollo institucional, entre otros aspectos. Dicha evaluación del desempeño, y su consecuente calificación, son obligatorios en el Sistema Específico de Carrera de la Aerocivil.

Ahora bien, los artículos 35 y 36 del Decreto-Ley 790 de 2005 definieron los efectos de la calificación producto de la evaluación del desempeño, así como las causales del retiro del servicio de los funcionarios que hacen parte del Sistema Especifico de Carrera.

En relación con los efectos de la calificación se ha dispuesto que la misma tiene como efecto, entre otros, la determinación de la permanencia en el servicio de los funcionarios evaluados y calificados. En cuanto a las causales de retiro del servicio, en ellas se incluyen: El resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral, la no acreditación de los requisitos para el desempeño del empleo de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen; no aprobar, en dos (2) oportunidades consecutivas, el curso de formación específica considerado como requisito para ascender dentro del Cuerpo Aeronáutico; no superar, en dos (2) oportunidades consecutivas, el proceso de habilitación en el puesto de trabajo, conforme con lo establecido en la reglamentación internacional y en el Reglamento Aeronáutico Colombiano, RAC; y la cancelación del certificado médico por parte de la Dirección de Medicina de Aviación y Licencias Aeronáutica, o de quien haga sus veces, debidamente ejecutoriada.

Ahora bien, a través de la Resolución No. 1362 del 28 de junio de 2022, se adoptó el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Controlador de Tránsito Aéreo de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, y en él, se puede observar que, para los cargos correspondientes a Controlador de Tránsito Aéreo X, IX, VIII, VII, V, IV, III, II y I, existe una función común consistente en contribuir o participar en “...*los programas de instrucción y capacitación, en las modalidades que sean requeridas para mantener su idoneidad y experticia, de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) .*”

De igual forma, para todos los cargos de controlador de tránsito aéreo se han definido dentro de las competencias comportamentales comunes el aprendizaje continuo, el compromiso con la organización y la adaptación al cambio, y dentro de las competencias comportamentales específicas por empleo: Comunicaciones: Comunicar eficazmente en todas las situaciones operacionales y la autogestión y desarrollo continuo. Del mismo modo, como “otros requisitos” para el ejercicio de tales cargos, adicionales a los de formación y experiencia, se han establecido los de “*Tener Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo - CTA expedida por la Aerocivil.*” y “*Acreditar la competencia lingüística en inglés de acuerdo con el nivel de exigencia en la norma aeronáutica vigente*”.

Así las cosas, la evaluación del desempeño, junto con los planes de capacitación y estímulos que establezca la entidad dentro del marco del sistema específico de carrera administrativa, son los mecanismos idóneos para fortalecer el vínculo de los

funcionarios con la entidad, lograr los objetivos de aprendizaje continuo y crecimiento personal, técnico y profesional de los funcionarios y así garantizar el ejercicio de las funciones que corresponden a los diferentes cargos de manera idónea en cumplimiento de los principios que rigen la función administrativa y, en última instancia, la desvinculación de funcionarios que no obtengan la calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño con la consecuente afectación al servicio público.

B. EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD Y LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

El artículo 53 de la Constitución Política estableció como principios mínimos del estatuto del trabajo, entre otros, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la estabilidad de en empleo y la situación más favorable para el trabajador en caso de duda en la aplicación de las fuentes formales del derecho, lo anterior sin perjuicio de las disposiciones específicas relativas al régimen laboral del servidor público.

Específicamente respecto del empleo público, el artículo 123 de la Constitución Política de 1991 dispone que *“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.”*

La H. Corte Constitucional, en sentencia T-088 de 2018; en la que se hace referencia a la sentencia T-832A de 2013 y cuyo pronunciamiento es retomado en la Sentencia SU-267 de 2019, ha señalado respecto de la aplicación del principio de favorabilidad lo siguiente:

“El principio de favorabilidad se aplica en los casos en que existe duda sobre la disposición jurídica aplicable, en tanto se encuentran dos o más textos legislativos vigentes al momento de causarse el derecho. En tales eventos, los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador, o al afiliado o beneficiario del sistema de seguridad social, respetando el principio de inescindibilidad de la norma, esto es, la aplicación de manera íntegra en relación con la totalidad del cuerpo normativo al que pertenece.”

El principio in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido

normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador.”

Por su parte, el H. Consejo de Estado, en sentencia proferida el primero de junio de 2017 por la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B. Consejero ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez. Radicación número: 15001-23-33-000-2015-00058-01(3452-16), indicó lo siguiente:

“Por su parte el Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, en sentencias de 26 de mayo de 2016, sostuvo que la aplicación del principio de la favorabilidad en materia laboral, se presenta cuando existe un conflicto entre dos normas vigentes o cuando existe una sola que admite varias interpretaciones, el cual debe emplearse respetando el principio de inescindibilidad de la ley, en el sentido que la norma favorable deberá aplicarse en su integridad.

“Ahora bien, la aplicación del principio de favorabilidad supone el conflicto entre dos normas de distinta fuente formal o entre dos normas de idéntica fuente que estén “vigentes” al momento en que se realiza el análisis del caso particular, o cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones.”

“Igualmente, esta Corporación ha señalado que el principio de favorabilidad debe emplearse respetando el de inescindibilidad de la ley, el cual consiste en que la norma que se adopte debe ser aplicada en su integridad quedando prohibido, dentro de una sana hermenéutica, el desmembramiento de las normas legales que regulan la misma situación de hecho, para tomar de cada una de ellas sus aspectos más favorables.”

Entonces, para que opere el principio de favorabilidad deben darse los siguientes requisitos.

- 1. Frente a una situación de carácter laboral, existen dos normas vigentes susceptibles de aplicarse al caso concreto, es decir que regulen la misma situación fáctica.*
- 2. Que el juez tenga duda sobre cuál de ellas debe aplicar.*
- 3. Que la norma que escoja, se aplique en su totalidad, o sea, que no puede interpretarse parcialmente, sino de forma íntegra, como un todo, esto es, como un cuerpo normativo.”*

Por su parte, el artículo 58 de la Carta Política, respecto del concepto de derechos adquiridos señaló que *“Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social.”*

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia C-314 de 2004, estableció la noción de derecho adquirido en los siguientes términos:

“De conformidad con la jurisprudencia constitucional, los derechos adquiridos son aquellos que han ingresado definitivamente en el patrimonio de la persona. Así, el derecho se ha adquirido cuando las hipótesis descritas en la ley se cumplen en cabeza de quien reclama el derecho, es decir, cuando las premisas legales se configuran plenamente. De acuerdo con esta noción, las situaciones jurídicas no consolidadas, es decir, aquellas en que los supuestos fácticos para la adquisición del derecho no se han realizado, no constituyen derechos adquiridos sino meras expectativas”.

En este sentido debe indicarse que ni la Constitución ni la Ley han establecido la garantía de la estabilidad laboral como un derecho adquirido de carácter absoluto en favor de los funcionarios que ostentan la titularidad de dichos cargos. Por el contrario, los citados artículos 125 de la Constitución Política, 37 de la Ley 909 de 2004 y 29 del Decreto-Ley 790 de 2005 establecen los principios que determinan la permanencia en el servicio y por lo tanto los deberes correlativos a cargo de los referidos funcionarios.

IV. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA

Una vez plantadas las normas y pronunciamientos jurisprudenciales aplicables al interrogante planteado en el derecho de petición, la Oficina Asesora Jurídica de manera respetuosa se permite presentar las siguientes consideraciones:

1. Los derechos derivados de encontrarse un funcionario nombrado y posesionado en un empleo de carrera administrativa, y particularmente el referido a la garantía de permanencia en el empleo no tienen carácter absoluto.

Por el contrario, conforme lo señalado en el artículo 125 de la Constitución Política y en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, aplicable al Sistema Específico de Carrera de la Aeronáutica Civil por remisión expresa del artículo 29 del Decreto-Ley 790 de 2005;

lo anterior supone que los funcionarios titulares de cargos de carrera administrativa, además de los derechos que les confiere la Constitución y las Leyes, asumen con la posesión en el cargo respectivo los deberes que son inherentes al respectivo cargo, esto es, los establecidos en la normatividad vigente, en el manual de funciones del cargo y en las regulaciones que expidan las autoridades del sector correspondiente en el cual se encuentre ubicado el cargo y que correspondan al ejercicio de sus funciones, para lo cual el criterio fundamental para determinar la permanencia en un empleo es la evaluación del desempeño, la cual, en los términos del literal a) del artículo 37 de la Ley 909 de 2004, *“...exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma”*.

En este sentido, el haber superado el concurso para la provisión de un cargo de carrera y la inclusión en la lista de elegibles configuran el derecho adquirido del candidato a ser nombrado en el cargo vacante al cual se postuló y en la inscripción en el registro de carrera administrativa, además de gozar de las prerrogativas que confieren las leyes para los titulares de dichos cargos. Así, una vez nombrado y posesionado el postulante en el cargo el Estado ha cumplido con el derecho adquirido por este en el respectivo concurso, pero no supone, como lo sugiere el solicitante, la garantía de permanencia en el empleo de manera indefinida.

2. En relación con la solicitud de aplicación del principio de favorabilidad propuesta por el solicitante para no aplicar lo señalado en el artículo primero de la Resolución No. 02868 del 4 de junio de 2012, debe indicarse que no hay lugar a la aplicación de dicho principio por cuanto no se reúnen los requisitos establecidos para ello en los pronunciamientos jurisprudenciales mencionados en el acápite anterior.

En efecto, la aplicación del principio de favorabilidad supone la existencia de dos normas vigentes susceptibles de ser aplicadas al caso concreto o cuando existe una única norma que admita varias interpretaciones.

En el presente caso se observa que el artículo primero de la Resolución No. 02868 que modificó el numeral 2.1.9.1. de la Parte Segunda de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia denominada “Personal Aeronáutico”, establece un régimen de transición respecto del requisito de Habilitación de Competencia Lingüística para el Idioma Inglés, a través del cual se difirió la entrada en vigencia del cumplimiento del requisito al 30 de marzo de 2015, esto es casi 3 años después de la expedición del acto administrativo, para el personal aeronáutico cuyas licencias se habían emitido originalmente antes del 30 de marzo de 1994.

Así las cosas, a través de la disposición citada la Aeronautica Civil estableció, en consideración a la situación particular del personal aeronáutico cuyas licencias se

emitieron originalmente antes del 20 de marzo de 1994, una situación jurídica más favorable que aquella que debió asumir el personal aeronáutico nuevo o cuyas licencias hubiesen sido emitidas con posterioridad al 20 de marzo de 1994, difiriendo la entrada en vigencia del requisito de habilitación de competencia lingüística durante un tiempo que se estima razonable para que tales funcionarios pudieran cumplir con el requisito.

En este sentido, la norma que establece los requisitos de formación, experiencia e idoneidad para el ejercicio de determinados cargos públicos de carrera, para el caso los reglamentos aeronáuticos y el manual de funciones, se aplica en la respectiva verificación de los mismos en el respectivo concurso para proveer los cargos, en la emisión de la respectiva lista de elegibles, en el nombramiento y en la posesión del funcionario, pero de ninguna manera puede interpretarse que los derechos de carrera que cobijan a un funcionario supongan la imposibilidad de modificar los manuales de funciones de dichos cargos y mucho menos los reglamentos aeronáuticos; asumir tal posición sería contrario a los postulados de los artículos 123, 125 y 209 de la Constitución Política y de los artículos 2 y 37 de la Ley 909 de 2004 relativos al ejercicio de la función pública y los principios y responsabilidades que supone ostentar dichos cargos.

Debe recordarse, en todo caso, que el Manual de Funciones de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, específicamente en lo que se refiere a los cargos de nivel Controlador de Tránsito Aéreo, para los cargos correspondientes a Controlador de Tránsito Aéreo X, IX, VIII, VII, V, IV, III, II y I, estableció una función común consistente en contribuir o participar en *“...los programas de instrucción y capacitación, en las modalidades que sean requeridas para mantener su idoneidad y experticia, de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC).”*

De igual forma, para todos los cargos de controlador de tránsito aéreo se han definido dentro de las competencias comportamentales comunes el aprendizaje continuo, el compromiso con la organización y la adaptación al cambio, y dentro de las competencias comportamentales específicas por empleo: Comunicaciones: Comunicar eficazmente en todas las situaciones operacionales y la autogestión y desarrollo continuo. Del mismo modo, como “otros requisitos” para el ejercicio de tales cargos, adicionales a los de formación y experiencia, se han establecido los de “Tener Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo - CTA expedida por la Aerocivil.” y “Acreditar la competencia lingüística en inglés de acuerdo con el nivel de exigencia en la norma aeronáutica vigente”, disposiciones consistentes con el régimen de transición establecido en la Resolución 02868 de 2012 para la entrada en vigencia del requisito de Habilitación de Competencia Lingüística para el personal que hubiese obtenido su licencia con anterioridad al 30 de marzo de 1994.

3. Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se sugiere responder al punto 27 del Derecho de Petición en los siguientes términos:

“Punto 27

Le solicito hacer requerimiento a la parte Jurídica, sobre una posible revisión de la Res. 02868 del 04 de JUN 2012 y apliquen el principio de FAVORABILIDAD PARA EL EMPLEADO, en el NUMERAL 2.1.9.1 dice que “NO APLICA PARA PERSONAL AERONAUTICO, CUYAS LICENCIAS SE HAN EMITIDO ANTES DEL 30 DE MARZO DE 1994” (PARA TODOS LOS DE CARRERA NO APLICA), pero después le COLOCAN EL MICOJURIDICO, pues dice “pero en todo caso se aplica a todo el personal cuyas licencias sigan vigentes después del 30 de marzo de 2015” (tuvo prórroga hasta Julio del 2018). Es una Resolución que en este numeral se contradice, pues en el 2015, el que tuviera la Licencia antes del 30 de Marzo de 1994, ya tenía mínimo 21 años (2015), 25 años (2018), es decir “! si teníamos el derecho, pero NO ; “y JURIDICAMENTE PUEDEN QUITAR UN DERECHO ADQUIRIDO. Pienso que si esta Resolución le quitaran esa inconsistencia jurídica, Nuestra Entidad tendría un ahorro muy significativo.”

Respuesta:

“Efectuada la revisión de la disposición contenida en el numeral 2.1.9.1. de la Parte Segunda de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia denominada “Personal Aeronáutico”, modificada por el artículo 1 de la Resolución No. 02868 de 2012, la Oficina Asesora Jurídica consideró que a través de la misma no se desconoce derecho adquirido alguno y que no es viable la aplicación del principio de favorabilidad por no tratarse de una situación en la cual existan dos normas igualmente aplicables o una norma con varias interpretaciones posibles, sino del tránsito normativo de una regulación anterior a una nueva.

De igual forma, se recuerda que la garantía de permanencia en un empleo de carrera no confiere al titular del cargo un derecho de carácter absoluto, sino que el mismo se encuentra supeditado al cumplimiento de los principios que orientan la permanencia en el servicio, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 1994, aplicable al sistema específico de carrera de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil, en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 del Decreto-Ley 790 de 2005.”

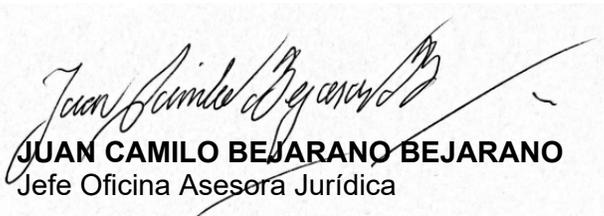
Sin perjuicio de lo anterior, considerando que el tema guarda relación con la aplicación normas aeronáuticas esta Oficina Asesora Jurídica corrió traslado de su solicitud al Grupo de Estructura Normativa y Estándares Aeronáuticos de la Secretaría de Autoridad Aeronáutica, para su pronunciamiento sobre el particular.



AERONÁUTICA CIVIL[®]
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Agradecemos su atención. Cordialmente,



JUAN CAMILO BEJARANO BEJARANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Copia: Señor Coronel (RA) Rodrigo Ramón Zapata Romero - Secretario de Autoridad Aeronáutica.
Señora Coordinadora Grupo de Investigaciones y Sanciones a las Infracciones - Secretaría de Autoridad Aeronáutica.
Señor Director de Transporte Aéreo y Asuntos Aerocomerciales, doctor Edgar Benjamín Rivera Flores
Señor Coordinador Grupo de Estructura Normativa y Estándares Aeronáuticos - Secretaría de Autoridad Aeronáutica.
Doctora María Fernanda Bonilla, Contratista - Dirección de Gestión Humana.

Proyectó: Doctor Juan José Serna Saiz - Abogado externo Oficina Asesora Jurídica.

Revisó: Doctor Gustavo Moreno Cubillos - Oficina Asesora Jurídica