



Función Pública

Concepto 153491 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000153491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000153491

Fecha: 22/04/2022 02:08:20 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEOS. Provisión. De vacancia definitiva del empleo de Auxiliar del Área de la Salud en una ESE. Radicado: 20222060118952 del 11 de marzo de 2022.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta que la planta de personal de la E.S.E. Hospital San José de Isnos Huila, cuenta actualmente con dos vacantes en el empleo de Auxiliar del Área de la Salud y hay tres empleadas que se desempeñan como promotoras de salud con derechos de carrera en la misma entidad y desean postularse al empleo, por lo que realiza varios interrogantes relacionados con la provisión de dicho cargo, como se evidencia a continuación.

1. ¿En el hipotético caso que las tres empleadas cumplan con los requisitos del empleo de auxiliar del área de la salud, es viable su nombramiento?

Al respecto, me permito indicar primero que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, razón por la cual no es de su competencia realizar liquidaciones ni pronunciarse sobre los derechos adquiridos de un empleado, así como tampoco en relación con la legalidad de los actos administrativos o los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, tampoco le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante lo anterior, me permito dar respuesta de manera general de la siguiente manera:

Frente al ingreso a los cargos de carrera administrativa, el Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, consagra:

ARTICULO 125. (...) 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".

(Subrayado fuera de texto original)

De acuerdo al precepto constitucional transcrito, los empleos públicos de carrera administrativa deberán proveerse de forma definitiva mediante el sistema de mérito, considerado como un instrumento óptimo basado en la meritocracia y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política, relacionada con el acceso a los cargos públicos de acuerdo con las capacidades y competencias de las personas en virtud de la igualdad, estabilidad y demás garantías dispuestas en el Artículo 53 de la Constitución Política.

En ese sentido, con relación al régimen aplicable a los empleados de las Empresas Sociales del Estado, la Ley 100 de 1993², en su artículo 194 establece que son aquellas que cumplen con la prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por los entes territoriales de forma principal, y en su constitución tienen un carácter especial de entidad pública descentralizada, siendo creadas por mediante la Ley o por los acuerdos u ordenanzas de los Consejos Municipales o las Asambleas Departamentales.

El artículo siguiente dispone el Régimen Jurídico aplicable a este tipo de Empresas del Estado, a saber:

ARTÍCULO 195. RÉGIMEN JURÍDICO. Las Empresas Sociales de Salud se someterán al siguiente régimen jurídico:

“(…)

5. Las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del Capítulo IV de la Ley 10 de 1990. (...)” (Subrayado fuera del texto original)

En consecuencia, las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales.

Respecto a los empleos que referencia en su consulta, es preciso abordar lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto 785 de 2005³, a saber:

ARTÍCULO 3. Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.”

A su vez, en el artículo 21 del mismo estatuto dispuso que el empleo Auxiliar Área Salud hace parte del nivel asistencial y es el equivalente del empleo promotor de salud. Es decir, es de carrera administrativa y deberá proveerse de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1298 de 1994⁴, que consagra lo siguiente con respecto a los empleos de carrera administrativa de las entidades descentralizadas que prestan servicios de salud, a saber:

ARTÍCULO 675. CARRERA ADMINISTRATIVA. La Carrera Administrativa para los organismos y entidades que se señalan en el presente Libro, tiene como fin mejorar la eficacia de la administración y ofrecer igualdad de oportunidades para el ascenso al servicio, la estabilidad en el empleo y la posibilidad de ascender en la Carrera, conforme a las normas del estatuto y su reglamento.

A los empleos de carrera administrativa de la nación, de las entidades territoriales, y de las entidades descentralizadas de cualquier nivel administrativo, para la organización, administración y prestación de los servicios de salud, se aplicará el régimen previsto en las Leyes 61 de 1987, 27 de 1992 y, en el Decreto 694 de 1975, incluidas las normas sobre calificación de servicios, en cuanto sea compatible con dicha Ley y con lo previsto en el presente Estatuto.

Sin embargo, el Consejo Superior del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Salud, podrán delegar las funciones correspondientes, que sean indispensables, en las autoridades que, para el efecto, determinen las entidades territoriales.

A los empleados de las entidades territoriales o de sus entes descentralizados que se encuentren desempeñando un cargo de carrera, sin estar inscritos en la misma, se les aplicará lo dispuesto en los Artículos 5° y 6°. de la Ley 61 de 1987, pero, se podrán tener en cuenta, además del manual general de funciones que para el sector salud expida el Gobierno Nacional, los manuales específicos de cada entidad.

PARÁGRAFO. Todas las autoridades nominadoras son responsables de la aplicación del régimen de carrera administrativa, so pena de incurrir en causal de mala conducta. En caso de que las entidades públicas sean condenadas, y las sentencia considere que el funcionario, autor de los actos, debe responder en todo, o en parte, la administración podrá repetir contra él, en los términos previstos en el Artículo 78 del Código Contencioso Administrativo.” (Subrayado fuera del texto original)

Así mismo, el artículo siguiente, dispuso:

ARTÍCULO 676. CONCURSOS. Para la provisión de los empleos de carrera del sector salud se utilizarán dos tipos de concurso, así:

a) Concurso abierto, es decir, aquel en el cual, pueda participar cualquier persona que cumpla con los requisitos mínimos, siempre que se presente una vacante en un cargo de carrera. Sin embargo, tendrán prelación los empleados ya inscritos en carrera en cualquier entidad del sector salud, quienes podrán, además, convalidar su calificación de servicios por puntaje, en los términos que determine el reglamento, siempre y cuando se observe lo ordenado en el Artículo 76 Decreto 694 de 1975.

b) Concurso cerrado, o sea, limitado a los empleados inscritos en carrera de la entidad de que se trate, para la promoción, dentro de grados de un mismo cargo o categoría, caso en el cual se podrá aceptar como puntaje exclusivamente la calificación de servicios. El concurso para ascenso de grado dentro de un mismo cargo o categoría de empleo no genera vacante en los grados inferiores.

PARÁGRAFO. Los empleados de carrera que obtengan las mejores calificaciones de servicios, gozarán de un régimen especial de estímulos definidos en el reglamento, en el que se observará especial atención a la capacitación y el desarrollo a este personal.”

A partir de los preceptos normativos transcritos, se tiene entonces que en los organismos y entidades del sector salud, la carrera administrativa tendrá como finalidad el mejorar la eficacia de la administración y ofrecer igualdad de oportunidades para el ascenso al servicio, la estabilidad en el empleo y la posibilidad de ascender en la carrera, de conformidad a las normas del estatuto y su reglamento, en donde todas las autoridades nominadoras son responsables de dar aplicación a este régimen de carrera administrativa mencionada, so pena de incurrir en causal de mala conducta.

De acuerdo a este deber que se endilga a las entidades u organismos que prestan servicios de salud, para el caso en concreto, a las Empresas Sociales del Estado, la provisión de los empleos de carrera vacantes por medio de dos tipos de concurso, el concurso abierto, en el cual podrá participar cualquier persona que cumpla con los requisitos mínimos para su desempeño, contando con prelación los empleados ya inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa, o por medio de concurso cerrado o limitado, en el cual solo podrán participar los empleados inscritos en carrera, caso en el cual se podrá aceptar como puntaje exclusivamente la calificación de servicios.

Ahora bien, es importante traer a su conocimiento lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015⁵, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017, a saber:

ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.” (Subrayado fuera del texto original)

En consecuencia, para dar respuesta a su consulta, se tiene que los empleados de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva se proveerán por regla general en periodo de prueba o en ascenso, con aquellas personas que previo concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil hayan ocupado el primer puesto de la lista de elegibles que arroje el concurso respectivo, mientras se surte este proceso de selección, el empleo vacante de carrera definitivo deberá proveerse transitoriamente a través de las figuras de encargo o mediante nombramiento provisional, cuando no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para la provisión del correspondiente empleo, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 1 de la ley 1960 de 2019.

Por lo tanto, se tiene que de acuerdo con lo consagrado en el Artículo 23 de la Ley 909 de 2004, el nombramiento ordinario es aplicable para los empleos de libre nombramiento y remoción, por su parte, para la provisión del empleo que relaciona en su consulta (auxiliar área de salud), considerando que es de carrera administrativa, se proveerá en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido elegidos mediante el sistema de mérito, y mientras esto ocurre, en los términos de lo preceptuado en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, transitoriamente podrá proveerse mediante encargo o en su defecto, mediante nombramiento provisional.

Teniendo en cuenta lo anterior, la norma es clara al disponer que los empleos de carrera administrativa vacantes definitivos podrán proveerse

mientras se surte el proceso de selección correspondiente mediante el otorgamiento de la figura de encargo a empleados que ostentan derechos de carrera administrativa, siempre que cumplan con los requisitos para su otorgamiento, la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019, dispuso frente a esto lo siguiente:

ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

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

(...)

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta 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 Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.” (Subraya y negrilla fuera de texto)

Bajo lo expuesto anteriormente, mientras se surte el proceso de selección los empleados de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido disciplinariamente sancionados en el último año y su evaluación del desempeño del último año fue calificada en sobresaliente, podrán ser encargados en empleos con vacancias definitivas y temporales.

En ese sentido y dando respuesta a su inquietud, si una vez verificado el cumplimiento de los requisitos por parte de las aspirantes a el empleo se determina que éstas cumplen con el perfil y las condiciones legales del cargo, será viable la provisión de las vacantes de empleo Auxiliar del área de la Salud mediante el encargo de alguna de las aspirantes. Como se trata de dos vacantes y tres aspirantes, se deberán tener en cuenta los factores de desempate que se explicarán más adelante en el presente escrito. Si por el contrario ninguna de las aspirantes cumple con los requisitos de empleo, la Entidad podrá proveer la vacante excepcionalmente mediante nombramiento provisional con la persona que sí cumpla el perfil y los requisitos del mismo.

En todo caso, es importante aclarar que de acuerdo con el concepto emitido por la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social con radicación No. 38644 del 14 de marzo de 2006, las restricciones para la provisión de empleos durante la vigencia de la Ley de Garantías no le son aplicables a las Empresas Sociales del Estado.

Lo que ha dicho este concepto es que las excepciones establecidas en los artículos 32 y 33 de la Ley 996 de 2005, para contratar directamente y vincular personal a la nómina estatal, guardan relación, exclusivamente, con algunos servicios públicos que por su naturaleza no admiten postergaciones en la atención de sus necesidades de personal, bienes y servicios. Dentro de esas excepciones se encuentran las contrataciones y vinculaciones que deban realizar las entidades sanitarias y hospitalarias.

Según el Consejo de Estado, durante las campañas presidenciales los organismos y entidades nacionales y territoriales, de la Rama Ejecutiva, las entidades sanitarias y hospitalarias, pueden proveer sus vacantes sin considerar la causal de retiro de los servidores que desempeñaban el cargo y que generan vacantes, en virtud de las excepciones señaladas en el inciso segundo del artículo 33 de la Ley 996 de 2005, a las cuales remite el inciso segundo del artículo 32 de la mencionada ley.

Por lo anterior, esta Dirección Jurídica considera que las entidades sanitarias y hospitalarias, como es el caso de las Empresas Sociales del Estado ESE, se encuentran exceptuadas de las restricciones contenidas en la Ley 996 de 2005, en consecuencia, se concluye que podrán realizar los nombramientos que consideren necesarios para cumplir con su objeto misional, si fuere ese el caso de su consulta.

2. En caso de ser afirmativa la primera respuesta ¿cuál sería el trámite para su nombramiento? ¿Cuál sería la modalidad del nombramiento y ¿Quién debe hacer el nombramiento?

Reiterando lo señalado en el anterior acápite, para la provisión de las vacantes señales en su consulta procede la figura de encargo mientras de proveer de manera definitiva mediante el concurso de méritos en cumplimiento con el procedimiento indicado en el Decreto 1298 de 1994.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, frente a la verificación del cumplimiento de los requisitos para proveer un empleo público, dispuso:

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

PARÁGRAFO 1. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.”

Así entonces, corresponde al jefe de personal o en quien haga las veces dentro de la Empresa Social del Estado, verificar y certificar previo a efectuar el nombramiento en provisionalidad que, el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales, así como también, verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad para el empleo que se pretende proveer.

Por lo tanto, se concluye que para proveer un empleo de carrera administrativa como el de auxiliar en el área de la salud, la Empresa Social del Estado deberá agotar el procedimiento establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y lo dispuesto en los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, es decir solo en caso que no pueda proveerse el empleo mediante encargo, la Entidad podrá realizar el nombramiento provisional previo la verificación el cumplimiento de los requisitos para el desempeño del cargo citados precedentemente. Dicha facultad, en todo caso, se encuentra en cabeza del jefe de personal o en quien este delegada tal facultad.

Ahora bien, frente a su consulta particular sobre quién está a cargo de realizar el nombramiento de un auxiliar para el área de la salud en una Empresa Social del Estado, me permito indicarle que en relación con las funciones del Gerente de una ESE, el Decreto 139 de 1996, “Por el cual se establecen los requisitos y funciones para los Gerentes de Empresas Sociales del Estado y Directores de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud del sector público y se adiciona el Decreto número 1335 de 1990”, dispone:

ARTICULO 4o. De las funciones del cargo de gerente de empresas social del estado y de director de Institución Prestadora de Servicios de Salud Pública del primer nivel de atención. Son funciones del Gerente de Empresas Social del Estado y de Director de Institución Prestadora de Servicios de Salud Pública del primer nivel de atención, además de las definidas en la Ley, Ordenanza o Acuerdo, las siguientes:

(...)

17. Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia de acuerdo con las normas de administración de personal que rigen para las diferentes categorías de empleo, en Sistema General de Seguridad Social en Salud

(...)”. (Subrayado y negrilla nuestra).

En ese sentido y en atención a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que es el Gerente de la Empresa Social del Estado, o la persona que haga sus veces, quién debe realizar la provisión del empleo de Auxiliar para el área de la salud que menciona en su consulta, previa la verificación de los requisitos del empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015.

3. ¿En el caso que las aspirantes cumplan los requisitos del empleo y fuera viable su nombramiento perderían los derechos de carrera?

Al respecto cabe precisar que, la Ley 909 de 2004, sobre la pérdida de derechos de carrera administrativa, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 42. Pérdida de los derechos de carrera administrativa.

1. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente ley.
2. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva.
3. Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo." (Subrayado fuera de texto).

Por lo anterior, y como quiera que lo que procede en el caso de su consulta es la provisión del empleo mediante la figura de encargo, se puede concluir que ninguna de las aspirantes perderán sus derechos de carrera si han de ser encargadas en el empleo.

4. Previa la verificación de requisitos para el cargo y teniendo en cuenta que se encuentran disponibles dos vacantes en el empleo pero son tres aspirantes, ¿quién tendría mejor posición para el acceso del mismo?

Sobre el particular, le informo que en caso que varios funcionarios de carrera administrativa cumplan con la totalidad de dichos requisitos, como es el caso de su consulta, es decir, se esté frente a un empate, es necesario tener en cuenta lo mencionado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en criterio unificado de fecha 13 de agosto de 2019, en el cual establece:

"(...) Existirá un empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, pudiendo aplicar entre otros y en el orden que estime pertinente, los siguientes criterios.

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo a lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).
- b) Mayor puntaje en la Última calificación definitiva del desempeño laboral.
- c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.
- f) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del Artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones"
- g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.
- h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el Artículo 50 de la Ley 403 de 1997.
- i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por media de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad. entre ellos control interno. (...)" (Negrilla propia)

Conforme a lo anterior, las entidades públicas sujetas a la Ley 909 de 2004, en caso de encargo, deberán verificar el cumplimiento de la totalidad de requisitos a los empleados aspirantes, una vez superado este paso y se encontrase frente a un empate, la entidad deberá aplicar los criterios de desempate fijados por ésta en su reglamento interno o en su defecto podrá acoger los recomendados por la CNSC, en el criterio

unificado ya expuesto.

En ese orden de ideas es la Administración la que debe acudir a mecanismos objetivos para decidir cuál de los empleados que cumple los requisitos debe ser encargado; si aún persistiera el empate corresponde igual al Jefe del organismo determinar el criterio de desempate, por lo cual, no le es posible a esta Dirección Jurídica determinar cuál es la forma de proceder en el caso de su consulta, dado que cada entidad es autónoma en establecer sus procedimientos. En todo caso corresponde a la entidad determinar que empleado de carrera administrativa tiene mejor derecho.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: María Camila Bonilla

Revisó: Harold I. Herreño

Aprobó: Armando López C.

12602.8.4

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

² “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”

³ “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”

⁴ “Por el cual se expide el estatuto Orgánico del Sistema General de Seguridad Social en Salud.”

⁵ Reglamentario Único para el Sector Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:33:35