



Concepto 209011 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000209011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000209011

Fecha: 07/06/2022 11:28:59 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EMPLEO. Vinculación. Personas con discapacidad. RADICACIÓN. 20229000221782 de fecha 26 de mayo de 2022.

Me refiero a la comunicación de la referencia, mediante la cual plantea varios interrogantes sobre la prelación de vinculación de población con discapacidad en empleos vacantes, me permito manifestar lo siguiente frente a cada uno de ellos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir o definir situaciones particulares de las entidades y sus empleados, sin embargo de manera general podemos mencionar:

“¿Es o puede ser un orden de prelación la “población con discapacidad”, o esta condición es solo un criterio de desempate dentro de cada uno de los órdenes de prelación señalados en la ley y en la jurisprudencia (jóvenes de 18 a 28 años, personas desvinculadas que se encontraban en nombramiento provisional y acreditaron condiciones especiales, etc.)?”

Sea lo primero mencionar que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y el ingreso y ascenso se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes, previa superación del concurso de méritos y el período de prueba.

Ahora bien, en cuanto a la forma de proveer temporalmente los empleos de carrera administrativa que presenten vacancia temporal o definitiva, es necesario precisar que el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 estableció:

“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.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

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.

ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera” (Subraya propia)

De acuerdo a lo anterior, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño y su última evaluación del desempeño fue sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, la ley exige que el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

En consecuencia, se concluye que en el evento que se presenten vacancias definitivas en empleos considerados de carrera administrativa, estos se deben proveer mediante concurso de méritos, o a través de la figura del encargo. Por lo tanto, corresponderá a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, los empleados con derechos de carrera que mejor derecho tienen para ser nombrados mediante encargo, en los empleos que presentaran vacancias definitivas, mientras se provee dichos cargos mediante concurso de méritos.

En este sentido, se recuerda que el nombramiento en provisionalidad procede como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio, el cual permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

Por lo tanto, solo en el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales de manera excepcional. El término de duración de los nombramientos provisionales actualmente se encuentra concebido en caso de vacancia definitiva del cargo hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba y en los casos de vacancia temporal hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma.

Ahora bien, sobre el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad del sector público, el Decreto 1083 de 2015 consagra:

“ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades

(...)

Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral”

(Subraya propia)

En virtud del artículo anterior, el Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 establece en virtud de las reglas estipuladas en su artículo 2.2.12.2.3.

Ahora bien, sobre la vinculación de este tipo de población menciona la norma que podrá realizarse en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral y que el porcentaje podrá cumplirse inclusive con las personas que ya estén vinculadas en la entidad.

En consecuencia, el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad no solo se hará con empleos de carrera administrativa, o de manera excepcional a través de nombramiento provisional, sino que también podrá nombrarse en empleos de libre nombramiento y remoción, de periodo, temporal, trabajadores oficiales u otros que determine la ley.

Como se evidencia en la normativa citada, la ley no contempla un orden de prioridad específico para proveer las vacantes en provisionalidad, ya que este tipo de provisión de empleos es excepcional cuando no se pueda proveer mediante el sistema de mérito y que no existan empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados. Ahora bien, en caso de que los puestos vacantes que se encuentren en la entidad sean por las circunstancias señaladas o por vacancia temporal, se podrán proveer de manera excepcional en provisionalidad.

En dicho sentido para la provisión de empleos con personas en situación de discapacidad, la normativa consagra que las entidades deben establecer un mínimo de cargos para ser desempeñados por esta población, dependiendo del tamaño de la planta. Este porcentaje se podrá cumplir con cualquier persona vinculada a la entidad sin importar el tipo de vinculación. Además, se mantienen las disposiciones sobre el mérito como mecanismo de ingreso, permanencia, ascenso y retiro de la carrera administrativa, solo se harán los ajustes razonables para garantizar el acceso en condiciones de igualdad.

En conclusión, la provisión de empleos en provisionalidad debe ser excepcional y transitoria, sin que estos dos elementos desnaturalicen el mérito como principio fundamental del acceso al empleo público. Por lo anterior, para ser considerado a un nombramiento en provisionalidad deben acreditar los requisitos sin excepción para el ejercicio del cargo, contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que haya adoptado la entidad.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su interrogante, las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el encargo del personal que ostenta derechos de carrera en aquellos empleos que se encuentran vacantes. En caso que ningún servidor cumpla con los requisitos para el empleo se podrá optar por el nombramiento provisional de personas en situación de discapacidad, en cumplimiento con los porcentajes de vinculación recordando que para estos se incluyen los nombramientos ordinarios, en carrera y provisionales.

“En caso de tratarse de un nuevo orden de prelación o selección, ¿en qué nivel estaría?, es decir ¿antes o después de los jóvenes de 18 a 28 años?, ¿antes o después de personas desvinculadas que se encontraban en nombramiento provisional y acreditaron condiciones especiales?”

En cuanto a la generación de empleo para la población joven del país el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 consagra:

“Generación de empleo para la población joven del país.â¿ Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.

PARÁGRAFO 1.â¿ Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

PARÁGRAFO 2.â¿ Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.

PARÁGRAFO 3.â¿ Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

PARÁGRAFO 4. “Para el cumplimiento en lo consagrado en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.”

(Subrayado propia)

Por su parte, el Decreto 2365 de 2019 que adicionó el capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en virtud del artículo 196 del Plan Nacional de Desarrollo estableció:

“ARTÍCULO 2.2.1.5.2. Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.

Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.”

(Subraya propia)

De acuerdo a los artículos transcritos anteriormente, las entidades públicas que adelanten adopciones y modificaciones de su planta de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberán exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años. La disposición legal establece que son empleos creados, a través de modificación o de creación de planta temporal o permanente.

En igual sentido, el 3 de febrero del presente año el Presidente de la República expidió la Directiva Presidencial No. 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, en la que se imparten directrices para la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.

En el inciso final de dicha directiva recomienda a las “entidades del orden nacional que en el marco de sus competencias adopten medidas que permitan que en los procesos contractuales que adelanten para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se lleven a cabo acciones vincular a jóvenes entre los 18 y 28 años.”

En consecuencia, se indica que dependerá de la naturaleza de los cargos que se creen en virtud de la modificación o adopción de la planta personal, los cuales podrán ser de carrera, de libre nombramiento y remoción, mediante encargo, nombramiento provisional, o nombramiento temporal. Así mismo, las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional podrán vincular contractualmente mediante contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión a los jóvenes de 18 a 28 años sin experiencia, en virtud de las directrices impartidas en la Directiva Presidencial 01 de 2020.

Como se ha dejado indicado hasta ahora, el proceso de incorporación de la población joven se dará cuando las entidades públicas adelanten adopciones y modificaciones de su planta de personal permanente o temporal. En tal virtud, al realizar dicha modificación deberán adecuar la modificación en sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir así, el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

En otras palabras, no se establece una obligación general, vale decir, una orden perentoria que ordene a las entidades públicas efectuar una

modificación de la planta. La norma hace uso de una eventualidad, consistente en que, si las entidades públicas adelantan modificaciones a sus plantas, deberán atender la condición expuesta. Si no están adelantando las modificaciones, no se encuentran en la obligación de iniciarla para cumplir con la cuota del 10%.

Como se evidencia en la normativa citada, la ley no contempla un orden de prioridad específico para proveer las vacantes en provisionalidad, ya que este tipo de provisión de empleos es excepcional cuando no se pueda proveer mediante el sistema de mérito y que no existan empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados. Ahora bien, en caso de que los puestos vacantes que se encuentren en la entidad sean por las circunstancias señaladas o por vacancia temporal, se podrán proveer de manera excepcional en provisionalidad.

En conclusión, la provisión de empleos en provisionalidad debe ser excepcional y transitoria, sin que estos dos elementos desnaturalicen el mérito como principio fundamental del acceso al empleo público. Por lo anterior, para ser considerado a un nombramiento en provisionalidad deben acreditar los requisitos sin excepción para el ejercicio del cargo, contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que haya adoptado la entidad.

Conforme a lo anterior, las entidades públicas deberán valorar la específica situación de su entidad, garantizando los derechos de carrera administrativa, efectuando de manera prioritaria el nombramiento provisional de jóvenes (cuando sea el caso) y cumpliendo con los porcentajes de vinculación de personas en situación de discapacidad.

La legislación lo que prevé es la implementación de políticas públicas con el objetivo de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, más no establece un orden de prelación para que éstos accedan a los empleos públicos. Adicionalmente el Decreto 1083 de 2015 señala que corresponderá al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento, 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.

Por lo tanto, será la entidad la responsable de tomar las medidas que considere necesarias y que se ajusten para la implementación de las normas que buscan promover la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, así como de garantizar los porcentajes de vinculación de personas en situación de discapacidad sin que exista en la norma un orden específico de prelación para la selección.

“En caso de no tratarse de un nuevo orden de prelación o selección ¿se trataría de un criterio de desempate?, en caso afirmativo, ¿se aplicaría en cada uno de los órdenes de selección (jóvenes de 18 a 28 años, personas desvinculadas que se encontraban en nombramiento provisional y acreditaron condiciones especiales, etc.)?”

Sea lo primero mencionar que, la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la función pública por medio de la Circular Conjunta 0117 de 2019, establecieron:

“2. Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.

Existirá 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 parámetros objetivos y previamente establecidos, basados en el mérito, entre otros, y en el orden que estime pertinente, podrá aplicar los siguientes criterios.

a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con 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 5° de la Ley 403 de 1997.

i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno."

Conforme a lo anterior, en caso de que en el proceso de encargo varios servidores cumplan con los requisitos para acceder a mismo, es viable que la entidad aplique los criterios de desempate que previamente descritos, acatando el cumplimiento de la totalidad de requisitos.

Ahora bien, para el caso de concursos de méritos para acceder a un empleo público, el Decreto 1083 de 2015, señala:

"ARTÍCULO 2.2.6.20. Lista de elegibles. Dentro de un término no superior a cinco (5) meses contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, con base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad que adelantó el concurso de acuerdo con la respectiva delegación, elaborará la lista de elegibles para los empleos objeto del concurso.

La lista deberá ser divulgada a través de las páginas web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la entidad para la cual se realizó el concurso y de la entidad que lo realizó, así como en sitios de acceso al público de estas últimas entidades.

Quienes obtengan puntajes totales iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar el nombramiento recaerá en la persona que se encuentre en situación de discapacidad; de persistir el empate, éste se dirimirá con quien se encuentre inscrito en el Registro Público de Carrera, de continuar dicha situación se solucionará con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997."
(Subrayado fuera del texto)

De las normas señaladas se puede decir que buscan garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, para garantizar así los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad, sin embargo, todo en el marco del mérito y la igualdad.

Por lo tanto, en caso que dentro de un concurso de méritos exista personas que obtuvieron puntajes totales iguales, en el primer lugar el nombramiento recaerá en la persona que se encuentre en situación de discapacidad. Por lo tanto, podría ser tomado como un criterio de desempate para la vinculación en periodo de prueba en un empleo.

Para el caso de la situación administrativa de encargo, dentro de los criterios de desempate no se encuentra la situación de discapacidad, solo se aplicarán los criterios señalados en la circular conjunta 0117 de 2019 ya mencionada.

En conclusión y para dar respuesta a su interrogante, esta Dirección Jurídica considera que el mérito es el principio fundamental del acceso al empleo público. En el marco del desarrollo de estos procesos de selección y en caso que dentro de la lista de elegibles exista personas que obtuvieron puntajes totales iguales, en el primer lugar el nombramiento recaerá en la persona que se encuentre en situación de discapacidad. Por lo tanto, podría ser tomado como un criterio de desempate para la vinculación en periodo de prueba en un empleo, siempre en el desarrollo de procesos de mérito que desarrollen las entidades para la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 08:13:04