

Radicación relacionada: 2025-ER-0544402

Bogotá, D.C., 21 de diciembre de 2025

Señores
JEFES DE OFICINAS JURIDICAS DE LAS IES
JURIDICA@UIS.EDU.CO



Asunto: Respuesta a la petición de consulta relacionada con radicado No. 2025-ER-0544402, concursos de mérito en Instituciones de Educación Superior Oficiales para docentes y personal administrativo

Cordial saludo,

De conformidad con la consulta del asunto, esta Oficina Asesora Jurídica procederá a emitir concepto de acuerdo con las funciones establecidas en los numerales 10 y 12 del artículo 7 del Decreto 2269 del 29 de diciembre de 2023.

Previamente, aclaramos que esta Oficina Asesora Jurídica no resuelve casos concretos, ni define derechos, obligaciones o responsabilidades. Su función es emitir conceptos jurídicos como respuesta a consultas claras y específicas, con el fin de orientar sobre la interpretación, alcance o aplicación de normas jurídicas aplicables a situaciones generales del sector educativo. En ese entendido, el presente concepto ofrece orientaciones jurídicas generales respecto de los temas consultados, que podrán ser acogidas o no por el interesado conforme a las circunstancias particulares de su caso.

Atendiendo a lo anterior, su consulta se centra en la solicitud que a continuación se detalla:

1. Objeto de consulta

Las pretensiones de la petición se formularon en los siguientes términos, con ocasión a lo regulado en el Decreto 391 de 2025:

- *La aclaración expresa sobre la prohibición de concursos cerrados, conforme al artículo 125 de la Constitución y al propio texto del Decreto.*
- *Orientación que permita a las IES adelantar el proceso de formalización con seguridad jurídica, garantizando los derechos de los trabajadores y la adecuada planeación institucional. (sic)*

2. Marco jurídico

- 2.1.** Constitución Política
- 2.2.** Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- 2.3.** Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 2.4.** Decreto 391 de 2025, por medio del cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación, y se establecen los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales.

3. Análisis del caso

Para atender la consulta se abordarán los siguientes temas: (i) contextualización jurídica del Decreto 391 de 2025, (ii) concursos de mérito como mecanismo para

ingresar y ascender en la carrera administrativa, (iii) situación de los docentes ocasionales y personal administrativo en provisionalidad de Instituciones de Educación Superior Oficiales, (iv) implementación del Plan de Formalización Laboral contemplado en el Decreto 391 de 2025, y (v) financiación de la implementación total o gradual de los planes de formalización laboral

3.1. Contextualización jurídica del Decreto 391 de 2025

Para una adecuada interpretación del Decreto 391 de 2025, resulta indispensable contextualizar su alcance a la luz del marco normativo aplicable a las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales. En este sentido, es oportuno acudir a la Ley 30 de 1992, la cual en su artículo 57, dispone que las universidades estatales u oficiales se organizan como entes universitarios autónomos, dotados de un régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional únicamente en lo relacionado con las políticas y la planeación del sector educativo. Esta autonomía se materializa en la facultad que tienen dichas instituciones para darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas y adoptar sus propios regímenes de personal, lo cual constituye uno de los pilares fundamentales del sistema de educación superior pública en Colombia.

No obstante, en lo que concierne a la selección y vinculación del personal administrativo de estas instituciones, si bien la Ley 30 de 1992 prevé la existencia de un estatuto general en su artículo 79, lo cierto es que el legislador no desarrolló un régimen de carrera administrativa específico ni estableció parámetros concretos para su regulación. Esta ausencia de desarrollo normativo ha generado un vacío legal que ha sido expresamente reconocido por la jurisprudencia del Consejo de Estado, el cual ha señalado la procedencia de la aplicación supletoria de la Ley 909 de 2004, en aquellos casos en que no exista un régimen especial debidamente desarrollado.

En efecto, mediante el Concepto No. 1906 de 2008, el Consejo de Estado precisó que, ante la falta de disposiciones especiales que regulen la carrera administrativa del personal administrativo de las universidades estatales u oficiales, deben aplicarse las normas generales contenidas en la Ley 909 de 2004. En dicho pronunciamiento se afirmó:

En efecto, cuando se comparan, por una parte, las normas contenidas en la ley 30 para la regulación de la carrera del personal docente y por otra, las del personal administrativo con el fin de revisar su alcance, se observa que las disposiciones que diseñan la carrera docente, no dejan duda sobre los parámetros a tener en cuenta por los entes universitarios autónomos al elaborar sus estatutos docentes, según disponen los artículos 70 y siguientes. No ocurre lo mismo con respecto al personal administrativo, pues si bien el artículo 79 señala unos contenidos mínimos que deberá tener el estatuto general, la ley en realidad no fijó parámetros concretos para orientar el estatuto de la carrera administrativa. Por lo tanto, es necesario acudir a la regulación que trae la ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", para que el órgano máximo de la universidad expida el citado estatuto

En consecuencia, consciente de este vacío normativo, se expidió el Decreto 391 de 2025 con el propósito de establecer directrices mínimas que orienten a las Instituciones de Educación Superior (IES) estatales u oficiales en la elaboración e implementación de sus Planes de Formalización Laboral. De esta manera, se garantiza la aplicación de los principios de mérito, publicidad, libre concurrencia y transparencia, esenciales en todo proceso de selección dentro de la función pública.

Es importante resaltar que este decreto, lejos de limitar la autonomía universitaria o derogar el régimen especial consagrado en la Ley 30 de 1992, busca armonizar dicho régimen con el marco general de la función pública en Colombia. Para ello, establece criterios uniformes que aseguran condiciones de

empleo dignas y estables para el personal vinculado, especialmente a través de mecanismos de formalización laboral.

De manera particular, el artículo 2.5.4.5.2 del Decreto 391 de 2025, en su párrafo, reafirma la necesidad de observar las disposiciones de la Ley 909 de 2004 para la vinculación del personal administrativo en las IES estatales u oficiales. Este señalamiento refuerza la tesis de la aplicación supletoria del régimen general de carrera administrativa en los casos en que el legislador no haya expedido un marco normativo especial e integral para el personal administrativo.

En consecuencia, aunque las IES mantengan autonomía para diseñar sus procesos internos, estos deben garantizar la igualdad de oportunidades y la selección de los candidatos más idóneos, aplicando los principios de mérito, publicidad y transparencia. Dichos principios constituyen el fundamento de los procesos de selección y vinculación del personal en el marco de la carrera administrativa en Colombia, los cuales son desarrollados ampliamente en la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

3.2. Concursos de mérito como mecanismo para ingresar y ascender en la carrera administrativa

Es pertinente señalar que los concursos de mérito constituyen el mecanismo idóneo para garantizar el acceso a la carrera administrativa en condiciones de igualdad, transparencia y mérito, para todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos exigidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, el cual establece lo relativo a la naturaleza de los empleos públicos y a la forma de su provisión, en los siguientes términos:

Artículo 125. 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. (...) (Subrayado fuera del texto primigenio)

En torno a los alcances de dicho precepto constitucional, la Corte Constitucional ha sido enfática en su jurisprudencia al señalar que el ingreso y la permanencia en el empleo público, debe estar fundada exclusivamente en el mérito; de ahí que, específicamente en la sentencia SU-446 de 2011 indicó, entre otros aspectos, que "la obligación del Estado en cumplimiento del artículo 125 constitucional es convocar a concurso público cuando se presenten vacantes en los cargos de carrera, con el objeto de cumplir la regla de la provisión por la vía del mérito y los principios que rigen la función pública (...)" En ese contexto, en relación con el concurso de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad encargada de administrar y vigilar los sistemas de carrera administrativa, así como de adelantar los concursos de mérito para la provisión de empleos en la mayoría de las entidades del Estado, se pronunció sobre el particular a través de su página web oficial, en los siguientes términos:

En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, según con lo establecido en la Carta magna y de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La CNSC realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Puede definirse el concurso público, como el procedimiento complejo previamente reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de

sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público. (Subrayado fuera del texto primigenio)

De igual manera, es oportuno indicar que el legislador, mediante las Leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019, desarrolló el referido mandato constitucional, estableciendo las condiciones, reglas y parámetros normativos que rigen el ingreso a la carrera administrativa, así como el ascenso dentro de la misma, a través del sistema de concursos de mérito. De allí que, de conformidad con lo dispuesto en dichas disposiciones legales, el concurso de mérito tiene como finalidad seleccionar, entre los distintos aspirantes debidamente convocados, a la persona o personas que, en atención a sus capacidades, competencias, experiencia y demás calidades acreditadas, demuestren ser las más idóneas para el desempeño de un empleo público y, en consecuencia, adquieran el derecho a ser nombradas.

Este procedimiento se sustenta en principios esenciales como la publicidad de la convocatoria, que garantiza el conocimiento general de las reglas del proceso; la libre concurrencia, que permite la participación de todos los ciudadanos que reúnan los requisitos exigidos; y la igualdad de trato y de oportunidades, asegurando que todos los participantes sean evaluados bajo las mismas condiciones, con criterios objetivos y previamente establecidos, lo que refuerza la transparencia, imparcialidad y legitimidad del acceso a la función pública.

En consecuencia, desde una perspectiva jurídica, el acceso a la función pública en Colombia se encuentra regido por el principio del mérito, consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política. Dicho principio resulta plenamente aplicable a las Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias de carácter estatal u oficial, en las cuales la provisión de los empleos debe realizarse mediante concursos de mérito tomando relevancia lo regulado en el Decreto 391 de 2025, ya que, este mecanismo garantiza la libre concurrencia de todas las personas interesadas que cumplan con los requisitos establecidos, promueve la competencia en condiciones de igualdad y asegura la selección de los perfiles más idóneos para el desempeño de los cargos en las instituciones de educación superior.

3.3. Situación de los docentes ocasionales y personal administrativo en provisionalidad de Instituciones de Educación Superior Oficiales

Es pertinente señalar que, tanto para los docentes ocasionales como para el personal administrativo vinculado en provisionalidad en las Instituciones de Educación Superior de carácter oficial, la naturaleza del vínculo laboral es temporal y excepcional, pues, dichos nombramientos tienen un carácter transitorio y se mantienen únicamente mientras se adelanta el proceso de selección definitiva de los cargos, el cual debe realizarse mediante concurso público de méritos.

Asimismo, resulta necesario precisar que los docentes ocasionales no ostentan la calidad de empleados públicos de carrera ni forman parte de la carrera profesoral. Esta interpretación ha sido reiterada por la Corte Constitucional en su jurisprudencia, particularmente en la sentencia C-006 de 1996, en la cual se estableció que:

La categoría "profesores ocasionales" es una creación de la ley, específicamente de la ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior; a través de ella se determinó un régimen especial para particulares, profesores en este caso, que presten temporalmente sus servicios en universidades estatales u oficiales; ella constituye una de las excepciones que estableció el legislador con fundamento en lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta. (Subrayado fuera del texto primigenio)

Disposición que el legislador desarrollo a través del Decreto 1279 de 2002, al referirse a los docentes ocasionales en su artículo tercero en los siguientes términos:

Artículo 3. Profesores ocasionales. Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes. (Subrayado fuera del texto primigenio)

Igualmente, respecto del personal administrativo en provisionalidad, es oportuno indicar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante concepto 185571 de 2023, señaló frente a la provisionalidad, que:

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**

(...)

Los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

En ese orden de ideas, atendiendo a la naturaleza transitoria y excepcional de la vinculación, y al no tratarse de cargos provistos bajo el régimen de carrera administrativa, es jurídicamente viable concluir que los docentes ocasionales y el personal administrativo nombrado en provisionalidad en las Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias de carácter estatal u oficial no adquieren los derechos propios derivados de un nombramiento obtenido mediante concurso de méritos. En consecuencia, frente a la eventual realización de un proceso de selección definitivo del personal docente y administrativo, a través de un concurso público de méritos en el marco de lo dispuesto en el Decreto 391 de 2025, los actuales docentes ocasionales y servidores administrativos en provisionalidad deberán participar en dicho proceso en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos interesados que cumplan los requisitos exigidos.

En otras palabras, si bien la situación particular de los docentes ocasionales y del personal administrativo en provisionalidad resulta comprensible desde una perspectiva social y laboral, el ordenamiento jurídico vigente privilegia de manera prevalente el principio del mérito como criterio rector para el acceso y permanencia en la función pública. Esto implica que quienes actualmente desempeñan dichos cargos tienen pleno derecho a presentarse al concurso respectivo, pero sin que ello genere a su favor prerrogativas, ventajas o derechos preferenciales en la selección, pues el objetivo fundamental del concurso público de méritos es garantizar que los empleos sean provistos por las personas más idóneas, capacitadas y competentes, en condiciones de igualdad, transparencia y objetividad.

3.4. Implementación del Plan de Formalización Laboral contemplado en el Decreto 391 de 2025

Respecto a la implementación de las disposiciones del Decreto 391 de 2025, las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales deben elaborar un documento técnico denominado “*plan de formalización laboral*”, en el cual conforme a lo regulado en el artículo 2.5.4.5.3 se deberá consignar el “... estudio objetivo de las necesidades de planta, conducente a la implementación responsable y gradual de la formalización del empleo público en equidad, del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa, que desarrolle actividades misionales y que puedan tener vocación de permanencia, con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales, de acuerdo con el marco jurídico constitucional y legal vigente en materia laboral.”

De igual forma, en el artículo 2.5.4.5.4 del Decreto *ibidem* se determinó que en el “*plan de formalización laboral*” las Universidades Públicas deberán establecer entre otros aspectos lo siguiente, a saber:

d) Plan de implementación de la propuesta de creación e incorporación de los empleos, donde se establezcan las fases y porcentajes de avance; especialmente en los casos en que se opte por un mecanismo gradual. (Subrayado fuera del texto primigenio)

En tal sentido, en el marco de su autonomía son las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales quienes, conforme a sus necesidades laborales deberán definir la estructuración de los planes de formalización laboral y los procesos de vinculación del personal en las instituciones. No obstante, a fin de impulsar la dignificación laboral en el sector de la educación superior en un tiempo prudente, a través del artículo 2.5.4.5.6 del Decreto 391 de 2025, se estipuló un porcentaje mínimo de avance para las próximas dos anualidades, en los siguientes términos:

Artículo 2.5.4.5.6. Plazo. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, dentro de los doce (12) meses siguientes a la expedición del presente decreto, en el marco de su autonomía, estructurarán los Planes de Formalización Laboral, e inmediatamente iniciarán los procesos de vinculación del personal, asegurando como mínimo un avance del 40% del Plan de Formalización Laboral a 31 de diciembre de 2026, y del 80% a 31 de diciembre de 2027.

La implementación del Plan de Formalización Laboral se desarrollará de manera gradual de acuerdo con lo establecido en el plan de implementación indicado en el literal d) del artículo 2.5.4.5.4 del presente decreto.

En tal sentido, al analizar la redacción el artículo transcrito, se concluye que las Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias estatales u oficiales deben asegurar un avance mínimo acumulado del 40% del Plan de Formalización Laboral a 31 de diciembre de 2026 y para el 31 de diciembre de 2027 se debe haber alcanzado un 80% del total del plan. Esto implica que, el 80% al 31 de diciembre de 2027 no es un 40% adicional al 40% ya logrado en 2026, sino que es el porcentaje total acumulado que debe haberse alcanzado para esa fecha por parte de las instituciones de educación superior estatales u oficiales.

De lo anterior se concluye que la norma establece metas de avance mínimo acumulativas, ya que para el año 2027 no se trata de un 40% nuevo, sino de la culminación del proceso para llegar al 80% del personal contemplado en el Plan de Formalización Laboral, por lo que, el 40% del 2026, es un hito intermedio para asegurar el progreso gradual del plan.

3.5. Financiación de la implementación total o gradual de los planes de formalización laboral

Para comprender integralmente la financiación de la implementación de los Planes de Formalización Laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, es necesario analizar lo dispuesto en el artículo 2.5.4.5.5 del Decreto 391 de 2025, el cual establece los parámetros jurídicos y financieros que rigen el tema, disponiendo lo siguiente a saber:

Artículo 2.5.4.5.5. Fuentes de financiación. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales deberán disponer de los recursos financieros necesarios para la implementación total o gradual de los Planes de Formalización Laboral, de acuerdo con el análisis del que trata el artículo 2.5.4.5.4 del presente decreto, considerando las diferentes fuentes de recursos recurrentes que conforman sus presupuestos (recursos propios, aportes de la Nación, aportes de las entidades territoriales, entre otras), previo aval o concepto de viabilidad financiera del área competente de la institución.

Para la financiación de los planes de formalización laboral las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales dispondrán de la base presupuestal de funcionamiento generada por:

a) Los recursos a la base presupuestal de funcionamiento adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) asignados por el Gobierno nacional de los que trata el artículo 183 de la Ley 1955 de 2019.

b) Aquellos que se incorporen atendiendo lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992 y de las normas que lo modifiquen o sustituyan, y,

c) Los recursos a la base presupuestal de funcionamiento establecidos en el artículo 124 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". El área competente de la institución emitirá concepto de viabilidad financiera que permita asegurar la cobertura de los planes de formalización de los que trata el presente decreto, así como los demás gastos recurrentes de la institución.

De allí que, el Decreto citado indica que para la financiación de los planes, las IES públicas podrán hacer uso de la base presupuestal de funcionamiento generada por las siguientes fuentes específicas:

- Los recursos adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) asignados por el Gobierno Nacional, conforme al artículo 183 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022).
- Los recursos que se incorporen conforme a lo previsto en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992, y las normas que lo modifiquen o sustituyan.
- Los recursos establecidos en el artículo 124 de la Ley 2294 de 2023, que corresponde al actual Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Además, el decreto establece que el área financiera competente de cada institución debe emitir un concepto de viabilidad financiera, con el objetivo de garantizar que la implementación de los planes de formalización no afecte la sostenibilidad institucional ni los demás gastos recurrentes de funcionamiento. Por tanto, si bien el Decreto 391 de 2025 contempla un abanico de fuentes de financiación, la obligación principal recae en cada Institución de Educación Superior Estatal u Oficial, la cual debe asegurar la disponibilidad de los recursos financieros necesarios para implementar total o gradualmente su Plan de Formalización Laboral.

De allí que, desde el ámbito jurídico se puede inferir que las Instituciones de Educación Superior Estatal u Oficial, deberán efectuar:

- Un análisis financiero riguroso del impacto del plan, conforme al artículo 2.5.4.5.4 del decreto.
- La emisión del correspondiente concepto de viabilidad financiera por parte del área competente, que avale la ejecución del plan dentro de los límites presupuestales y legales de la institución.

En conclusión, el Decreto 391 de 2025 establece un marco normativo claro que asigna a las IES públicas la responsabilidad técnica, financiera y administrativa de diseñar e implementar sus Planes de Formalización Laboral. Para ello, deben considerar diversas fuentes de financiación recurrentes y asegurar la sostenibilidad del proceso mediante un enfoque gradual, planificado y acorde con sus capacidades presupuestales.

4. Conclusión y respuesta

Sea lo primero recordar que esta Oficina no se pronuncia sobre casos concretos, ni asigna obligaciones ni resuelve situaciones particulares, sino que se pronuncia acerca de consultas genéricas que guardan relación con la normativa aplicable al sector educativo. En igual sentido, es oportuno precisar que el Ministerio de Educación Nacional es la entidad encargada de formular y regular las políticas educativas, garantizando una educación de calidad bajo principios de inclusión y permanencia. Su función es orientar el sector educativo sin intervenir en casos

particulares, emitiendo conceptos jurídicos para la correcta aplicación de las normas.

En ese sentido, y en virtud de las normas y consideraciones previamente expuestas, se procede a dar respuesta a la petición, las cuales fueron transcritas en el ítem primero del presente documento. Dicho esto, se indica que por medio del presente escrito se presentan algunas consideraciones jurídicas destinadas a facilitar la correcta interpretación de las disposiciones normativas relacionadas con la implementación de los Planes de Formalización Laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Estatales u Oficiales, en el marco de lo establecido por el Decreto 391 de 2025.

De tal manera que, el propósito de este documento es proporcionar claridad sobre la materia, en consonancia con los principios jurídicos que rigen el mérito en el acceso a la función pública, y orientar la adecuada aplicación del referido decreto en el contexto de los procesos de formalización laboral teniendo en consideración del mandato constitucional que establece el artículo 125 de la Carta Política.

No obstante, es importante precisar que los conceptos emitidos por esta cartera ministerial no constituyen fuente normativa; es decir, no tienen carácter obligatorio ni vinculante por sí mismos. En tal sentido, se informa que la entidad se encuentra adelantando las acciones legales y administrativas necesarias para la emisión de un instrumento jurídico formal, ya sea circular, directiva u otro mecanismo, que permita contextualizar y establecer de manera más clara los parámetros normativos aplicables a los Planes de Formalización Laboral en las IES Estatales u Oficiales. Dicho instrumento tendrá como objetivo garantizar la seguridad jurídica y orientar de manera uniforme la implementación de los procesos de formalización del personal, en coherencia con los principios de mérito, igualdad, transparencia y legitimidad que rigen el acceso a la función pública.

En los anteriores términos, damos por atendida la petitoria, manifestando que el concepto se emite de acuerdo con las funciones que le asisten a esta Oficina, y en los términos del artículo 28 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,



WILLIAM FELIPE HURTADO QUINTERO
Jefe
Oficina Asesora Jurídica

Folios: 8
Anexos:
Nombre anexos:

Copia interna:
JAIME LUIS CHARRIS PIZARRO - Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Normas

Elaboró:
JOSE RODRIGO LOPEZ ACEVEDO
Contratista
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:
SANTIAGO CASTRILLON MONTAÑO
Contratista
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:
WILLIAM FELIPE HURTADO QUINTERO
Jefe
Oficina Asesora Jurídica



Radicado No.
2025-EE-376129
2025-12-21 08:43:15 p. m.

NATALY RODRIGUEZ JARAMILLO
Asesor
Oficina Asesora Jurídica