



CIRCULAR -169- INFORMATIVA

1050.01 - Dirección Administrativa de Talento Humano
Bello, 15 de mayo de 2026

PARA: Servidores públicos nombrados en provisionalidad que ocupan vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Bello. Nivel Central y Personal Administrativo de las Instituciones Educativas, ofertadas en el Proceso de Selección Antioquia 3 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

ASUNTO: Información para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa mediante listas de elegibles en firme, nombramientos en período de prueba y acciones afirmativas frente a servidores provisionales que acrediten condiciones de especial protección constitucional o legal.

La Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Bello, en ejercicio de sus funciones relacionadas con la administración del talento humano, la provisión de empleos públicos, el seguimiento de situaciones administrativas y la gestión de la planta de personal del Municipio, se permite impartir lineamientos internos de carácter informativo y orientador respecto de la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa ofertados por la Alcaldía de Bello en el marco del Proceso de Selección Antioquia 3 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Lo anterior, con el propósito de garantizar la aplicación armónica del principio constitucional del mérito, el derecho de acceso al empleo público de quienes integren listas de elegibles en posición meritoria y la protección de los servidores públicos vinculados en provisionalidad que, al momento de la provisión definitiva de las vacantes, acrediten condiciones de especial protección constitucional o legal.

La presente circular no crea, modifica ni extingue derechos subjetivos; no sustituye los actos administrativos particulares que deban expedirse en cada caso; ni altera las reglas de la convocatoria pública de méritos. Su finalidad es informar los criterios generales que observará la Administración Municipal en el proceso de provisión definitiva de los empleos ofertados y en el análisis individual de las situaciones de los servidores provisionales que ocupan dichas vacantes.





- **Proceso de Selección Antioquia 3 – Alcaldía de Bello:**

La Alcaldía de Bello participa en el Proceso de Selección de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificado para la entidad con el **Proceso de Selección No. 2619 de 2024 – Antioquia 3**; mediante Acuerdo N°083 de 2024, modificado por el Acuerdo N°125 de 2024.

En consecuencia, las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa reportadas por la Alcaldía de Bello en la Oferta Pública de Empleos de Carrera deberán ser provistas en los términos del Acuerdo de Convocatoria, su anexo técnico, los actos administrativos de la CNSC, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las demás disposiciones aplicables.

La CNSC ha informado que la publicación de listas de elegibles del Proceso de Selección Antioquia 3 se efectuará según el cronograma oficial divulgado por dicha entidad para las modalidades que correspondan. En todo caso, **para efectos de esta circular, solo se adoptarán decisiones administrativas frente a cada empleo cuando se verifique la existencia de lista de elegibles aplicable, su firmeza completa o individual, y la procedencia del nombramiento en período de prueba de la persona que ocupe posición meritaria.**

- **Regla general de provisión definitiva y estabilidad relativa del provisional:**

Los servidores públicos nombrados en provisionalidad en empleos de carrera administrativa ocupan dichos cargos de **manera transitoria y excepcional**, mientras se surte la provisión definitiva mediante el sistema de mérito o mientras se configura alguna causal legal que permita la terminación del nombramiento.

La vinculación en provisionalidad **no otorga derechos de carrera administrativa ni un derecho preferente** a permanecer en el empleo frente a quienes superaron el concurso de méritos.

No obstante, los servidores provisionales gozan de estabilidad laboral relativa, lo cual implica que **su retiro debe obedecer a una causal objetiva, legal y verificable, y debe formalizarse mediante acto administrativo motivado**. Dentro de las causales objetivas que pueden justificar la terminación del nombramiento provisional se encuentra **la provisión definitiva del empleo** con la persona que integra la lista de elegibles en posición meritaria.

En consecuencia, la publicación de una lista de elegibles no produce por sí sola el retiro automático del servidor provisional; puesto que para que proceda la terminación del nombramiento provisional deberán verificarse, según el caso, los siguientes presupuestos:

1. Que el empleo ocupado en provisionalidad **corresponda a una vacante definitiva ofertada por la Alcaldía de Bello en el Proceso de Selección Antioquia 3 o a una vacante que pueda ser provista** con lista de elegibles conforme a la ley y a los criterios de la CNSC.



2. Que exista **lista de elegibles** aplicable a la respectiva OPEC, empleo o cargo equivalente, según corresponda.
3. Que la lista de elegibles **se encuentre en firme de manera completa o individual**, o que exista autorización legal y administrativa para el nombramiento correspondiente.
4. Que **se haya surtido el trámite de nombramiento en período de prueba de la persona que ocupa la posición meritória**, en estricto orden de mérito.
5. Que se haya verificado si el servidor provisional que ocupa la vacante **acredita alguna condición de especial protección** constitucional o legal.
6. Que la Administración Municipal haya valorado, **cuando proceda**, las medidas afirmativas posibles dentro de su margen real de maniobra, sin desconocer los derechos de los elegibles ni los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa.
7. Que la terminación del nombramiento provisional se ordene mediante **acto administrativo motivado y notificado** en debida forma y soportado en el expediente correspondiente.

• **Trámite relacionado con publicación, firmeza y uso de listas de elegibles:**

Una vez la CNSC publique las listas de elegibles correspondientes al Proceso de Selección Antioquia 3 y a las OPEC de la Alcaldía de Bello, se observarán las siguientes reglas generales:

1. La Comisión de Personal de la Alcaldía de Bello, dentro del término previsto en el **artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005**, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de la lista de elegibles de la persona o personas que figuren en ella, cuando advierta y compruebe alguna de las causales legalmente previstas.
2. La firmeza de la lista de elegibles será la que determine la CNSC conforme al régimen aplicable; por lo que, la Administración Municipal **no podrá efectuar nombramientos** en período de prueba **hasta tanto haya lista en firme y sea comunicada** a esta entidad o cuando exista autorización procedente de la CNSC.
3. Una vez comunicada la lista de elegibles en firme por la CNSC, la Alcaldía de Bello **deberá efectuar los nombramientos en período de prueba dentro del término legal, en estricto orden de mérito, sin que el empleo pueda ser provisto por otra modalidad cuando corresponda utilizar la lista.**
4. La persona nombrada en período de prueba contará con los términos legales para aceptar el nombramiento y tomar posesión, de conformidad con los artículos **2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015.**





5. La terminación del nombramiento provisional **se hará efectiva cuando el elegible tome posesión en período de prueba, o cuando se configure otra causal legal de retiro**, previa expedición del acto administrativo motivado correspondiente.

- **Escenarios según conformación de la lista de elegibles**

De conformidad con el artículo **2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015**, se tendrán en cuenta los siguientes escenarios:

- 1. Lista de elegibles conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer:**

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número menor de aspirantes al número de empleos ofertados a proveer, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, la Administración deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección previsto en el **Parágrafo 2 del Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015**:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Condición de padre o madre cabeza de familia.
3. Condición de prepensionado.
4. Condición de empleado amparado con fuero sindical.

En estos eventos, se procurará que los servidores que acrediten las condiciones anteriores sean los últimos en ser retirados, cuando ello resulte posible según el número de vacantes, la ubicación de los empleos, la lista aplicable, la estructura de la planta y los derechos de los elegibles.

Las situaciones de embarazo o licencia de maternidad acreditada serán analizadas de manera prioritaria y diferenciada, atendiendo la protección constitucional reforzada de la maternidad y la jurisprudencia constitucional.

La condición de empleado aforado, se aplicará en los términos establecidos en el artículo 24 del Decreto Ley 760 de 2005.

- 2. Lista de elegibles conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer:**

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, **la Dirección Administrativa de Talento Humano adelantará acciones afirmativas** para que, en lo posible, los servidores provisionales que acrediten condiciones de especial protección sean reubicados o vinculados provisionalmente en otros empleos de carrera, para los cuales cumplan requisitos.



Estas medidas estarán condicionadas a la existencia de vacantes disponibles, necesidad del servicio, disponibilidad presupuestal, cumplimiento del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, respeto del derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa, inexistencia de lista de elegibles aplicable que impida la provisión transitoria y competencia del nominador.

En ningún caso las acciones afirmativas podrán condicionar indefinidamente la posesión de quien ocupa posición meritoria en la lista de elegibles, ni desconocer el principio del mérito como regla constitucional de acceso al empleo público.

- **Condiciones de Especial Protección Constitucional o Legal:**

Los servidores públicos nombrados en provisionalidad que ocupen vacantes definitivas ofertadas en el Proceso de Selección Antioquia 3 y consideren encontrarse en alguna condición de especial protección constitucional o legal deberán informarlo y acreditarlo ante la Dirección Administrativa de Talento Humano, a través de memorando dentro de los Cinco (5) días siguientes a la publicación de ésta circular.

La acreditación de una condición de especial protección **no implica inamovilidad absoluta ni impide el nombramiento y posesión de la persona que integra la lista de elegibles en posición meritoria**; sin embargo, la Administración Municipal debe realizar un análisis individual, razonable, proporcional y documentado, y de adoptar, cuando sea posible, medidas afirmativas que mitiguen la afectación de los derechos fundamentales del servidor provisional.

- **Documentos para acreditar condiciones de especial protección**

Los servidores provisionales deberán aportar los documentos que soporten la condición alegada; y la Dirección Administrativa de Talento Humano podrá requerir información adicional, consultar bases de datos oficiales y verificar la autenticidad, suficiencia y actualidad de los soportes allegados.

Condición	Soportes mínimos sugeridos
Mujer en estado de gestación.	Certificado médico expedido por EPS, que indique estado de embarazo y fecha probable de parto y comunicación escrita de la servidora informando la condición.
Licencia de maternidad	Certificado o acto de reconocimiento de licencia de maternidad, registro civil del menor, y documentos de la EPS.
Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.	Certificado de discapacidad expedido conforme a la normatividad vigente; dictamen de pérdida de capacidad laboral si existe, historia de recomendaciones ocupacionales.



Condición	Soportes mínimos sugeridos
Madre o padre cabeza de familia	Declaración escrita bajo gravedad de juramento; registros civiles de hijos o dependientes; prueba de custodia, dependencia económica o discapacidad del dependiente; certificación de ausencia, fallecimiento, incapacidad o incumplimiento de obligaciones del otro progenitor, si aplica; y documentos que acrediten responsabilidad permanente y exclusiva o principal del hogar.
Prepensionado	Copia de documento de identidad; historia laboral actualizada expedida por Colpensiones o fondo privado; certificación de semanas cotizadas o tiempo de servicio.

La información médica, familiar, sindical y pensional será tratada como información reservada o sensible, de conformidad con las normas sobre protección de datos personales, por lo tanto, su uso estará limitado a la valoración administrativa correspondiente.

- **Procedimiento para la acreditación y análisis de condiciones de protección:**

Para garantizar el debido proceso administrativo y permitir un análisis oportuno de las situaciones de especial protección, se seguirá el siguiente procedimiento:

Comunicación general: La Dirección Administrativa de Talento Humano divulgará la presente circular.

Presentación de manifestación y soportes: Los servidores que consideren encontrarse en alguna condición de especial protección deberán presentar solicitud escrita y soportes ante la Dirección Administrativa de Talento Humano **dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la presente circular mediante memorando.**

Actualización de información: Si la condición surge con posterioridad, el servidor deberá informarla inmediatamente y aportar los soportes correspondientes. La Dirección Administrativa de Talento Humano podrá tener en cuenta información obrante en la historia laboral, SIGEP, expedientes médicos ocupacionales, archivos administrativos o bases oficiales, siempre que sea pertinente.

Verificación: La Dirección Administrativa de Talento Humano revisará los soportes, podrá solicitar aclaraciones, verificar requisitos del empleo, revisar vacantes disponibles, consultar la historia laboral y solicitar conceptos internos cuando sea necesario.

Criterios de decisión: La valoración se realizará bajo criterios de legalidad, mérito, igualdad material, razonabilidad, proporcionalidad, necesidad del servicio, disponibilidad de vacantes,



cumplimiento de requisitos del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, derechos preferenciales de carrera y derechos de las personas elegibles.

Acto administrativo. Cuando proceda la terminación del nombramiento provisional, se expedirá acto administrativo, motivado y notificado conforme a las reglas legales, el cual indicará la causal objetiva de retiro, el empleo, la identificación de la vacante, la lista aplicable y el nombramiento en período de prueba que exige liberar la vacante.

Corresponde al servidor interesado aportar de manera clara, suficiente y actualizada los documentos que acrediten la condición invocada.

- **Criterios de priorización y desempate entre servidores provisionales protegidos.**

Cuando existan dos o más servidores provisionales que ocupen vacantes de la misma OPEC, acrediten condiciones de especial protección y no sea posible adoptar medidas afirmativas para todos, la Dirección Administrativa de Talento Humano aplicará criterios objetivos, razonables y documentados.

Se tendrán en cuenta, en su orden, los siguientes criterios orientadores:

1. La existencia de embarazo y licencia de maternidad, cuando la jurisprudencia aplicable exija tratamiento prioritario o diferenciado.
2. El orden de protección previsto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015.
3. La concurrencia de dos o más condiciones de especial protección en una misma persona.
4. El grado de afectación o vulnerabilidad acreditada, cuando sea posible determinarlo con base en documentos objetivos y sin invadir la intimidad del servidor.
5. La mayor cercanía al cumplimiento de requisitos pensionales, en el caso de prepensionados.
6. El cumplimiento de requisitos para una eventual vacante alternativa, según el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
7. Si persiste igualdad material entre los casos y no existe criterio objetivo adicional, se podrá acudir a sorteo documentado, con presencia de delegados de la Dirección Administrativa de Talento Humano, Control Interno o la dependencia que haga sus veces, y constancia escrita de la actuación.

Estos criterios no alteran el orden de mérito de la lista de elegibles ni permiten desplazar a quien tiene derecho a ser nombrado en período de prueba.



- **Relación con encargos y derechos de carrera administrativa**

Antes de efectuar un nuevo nombramiento en provisionalidad como medida afirmativa, la Administración **verificará si existe empleado de carrera administrativa con derecho preferencial a encargo**, conforme al artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y las normas reglamentarias.

Las acciones afirmativas frente a provisionales sujetos de especial protección no pueden desconocer los derechos de los servidores de carrera administrativa, ni las reglas de provisión definitiva mediante listas de elegibles.

Cuando una vacante esté ocupada por un servidor encargado que ostenta derechos de carrera, **se respetará la situación jurídica derivada del encargo y las normas de carrera aplicables**; si la vacante debe proveerse definitivamente por lista de elegibles, el encargo podrá darse por terminado conforme a la ley y mediante acto administrativo motivado.

- **Restricciones electorales y Ley de Garantías, en caso de aplicar:**

En caso de que al momento de la aplicación de esta circular se encuentren vigentes restricciones derivadas de la **Ley 996 de 2005**, la Dirección Administrativa de Talento Humano verificará su alcance concreto.

La aplicación de normas de carrera administrativa y la provisión de empleos de carrera por concurso público de méritos constituyen eventos diferenciados frente a las restricciones generales de modificación de nómina; no obstante, cualquier nombramiento provisional como medida afirmativa deberá analizarse de manera especial para garantizar que no contrarie las restricciones electorales vigentes, salvo que exista excepción legal aplicable.

- **Consideraciones**

Las acciones afirmativas de protección a los servidores en provisionalidad en vacantes definitivas que hacen parte del Proceso de Selección Antioquia 3, se tomarán sin perjuicio de la posibilidad de provisión de los empleos con las listas de elegibles del concurso público de méritos en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 6 de la Ley 1960 de 2019.

Finalmente, es importante aclarar que, la existencia de una condición de especial protección no genera un derecho absoluto a permanecer en el empleo ofertado ni permite desconocer los derechos de los elegibles.

Toda medida afirmativa estará condicionada a la disponibilidad real de vacantes, cumplimiento de requisitos, necesidad del servicio, disponibilidad presupuestal, derechos preferenciales de carrera y competencia del nominador.

La Dirección Administrativa de Talento Humano podrá emitir comunicaciones complementarias o requerimientos de información para la implementación de esta circular.



Los servidores públicos destinatarios deberán mantener actualizada su información en SIGEP, historia laboral y demás sistemas institucionales, y deberán informar dentro del término determinado para ello, cualquier situación de especial protección que consideren relevante.

Cordialmente,

Marta C. Aguirre Q.
MARTA CECILIA AGUIRRE QUINTERO
Directora Administrativa de Talento Humano

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó:	Melissa Patiño Cano		15/05/2026
Revisó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero		15/05/2026

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma



