



**Implementación de la figura del derecho administrativo laboral de Empleos Equivalentes  
en el concurso de méritos para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente**

Por:

Alexander Varilla Velásquez

Monografía para optar al título de Abogado otorgado por la U de A

Universidad De Antioquia  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Apartadó  
2024

---

Cita

(Varilla Velásquez, 2024)

---

Referencia

Varilla Velásquez A. (2024). *Implementación de la figura del derecho administrativo laboral de Empleos Equivalentes en el concurso de méritos para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente* Monografía. Universidad de Antioquia, Apartadó UdeA.

Estilo APA 7  
(2020)



**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## Tabla de Contenido

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	5
Abstract .....	6
Introducción .....	7
1. Derecho administrativo laboral .....	9
1.1 Principios del derecho laboral administrativo .....	9
1.2 Antecedentes del empleo público y la carrera administrativa.....	9
1.3 Empleo público y la carrera administrativa desde la Constitución Política de 1991 .....	11
1.4 Ingreso a la carrera administrativa .....	12
1.5 Concursos de mérito.....	14
1.5.1 Concepto.....	14
1.5.2 Comisión Nacional del Servicio Civil.....	14
2. Sistema Especial de Carrera Docente.....	16
2.1 Concepto.....	16
.....	16
2.2 Funciones, requisitos y competencias del Sistema Especial de Carrera Docente .....	16
2.2.1 Directivos docentes .....	17
2.2.2 Docentes .....	18
2.3 Concursos de mérito para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente. ....	18
2.3.1 Antecedentes .....	18
2.3.2 Procesos de selección no. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022” .....	19
3. Cargos o Empleos equivalentes.....	21
3.1 Concepto.....	21
3.2 Jurisprudencia.....	22
3.3 Criterios Unificados sobre Empleos equivalentes promulgados por la CNSC .....	23
3.4 Criterio unificado para uso de listas de elegibles para empleos equivalentes en el sistema especial de carrera docentes y directivos docentes. ....	24
4. Análisis jurídico .....	27

Implementación de la figura d de Empleos Equivalentes en los concursos docentes... 4

4.1 Consideraciones o reflexiones finales .....29

Referencias .....30

## **Resumen**

El presente estudio se enfoca en analizar la implementación de la figura del derecho administrativo laboral de Empleos Equivalentes en el proceso de concurso de méritos para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente. Utilizando la técnica de estudio documental, donde se examinaron la normatividad referente al sistema de carrera administrativa, la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional y los actos administrativos emitidos por la Comisión del Servicio Civil en relación con esta figura.

El estudio concluye que la implementación de Empleos Equivalentes no ha alcanzado un desarrollo completo. Esto se deriva de la interpretación que la Comisión del Servicio Civil ha dado a través de sus actos administrativos. Estos pronunciamientos han generado incertidumbre y limitaciones en la aplicación efectiva de la figura, afectando así la implementación de la figura de empleos equivalentes dentro del proceso de concurso de méritos para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente.

En resumen, se evidencia la necesidad de una revisión y clarificación de las interpretaciones y actuaciones de la Comisión del Servicio Civil en relación con los Empleos Equivalentes, a fin de asegurar una aplicación más efectiva y coherente con los principios del derecho laboral administrativo en especial del sistema de carrera docente.

### *Palabras Claves:*

Empleos Equivalentes, Sistema Especial de Carrera Docente, Concursos de mérito.

### **Abstract**

The present study focuses on analyzing the implementation of the administrative labor law concept of Equivalent Jobs in the merit-based competition process for entry into the Special Teaching Career System. Utilizing the documentary study technique, the study examined the regulations related to the administrative career system, the jurisprudence issued by the Constitutional Court, and the administrative acts issued by the Civil Service Commission concerning this concept.

The study concludes that the implementation of Equivalent Jobs has not yet achieved full development. This is due to the interpretation given by the Civil Service Commission through its administrative acts. These pronouncements have generated uncertainty and limitations in the effective application of the concept, thereby affecting the implementation of Equivalent Jobs within the merit-based competition process for entry into the Special Teaching Career System.

In summary, the study highlights the need for a review and clarification of the interpretations and actions of the Civil Service Commission regarding Equivalent Jobs, in order to ensure a more effective application that aligns with the principles of administrative labor law, particularly within the teaching career system.

*Keywords:*

Equivalent Jobs, Special Teaching Career System, Merit-based competitions

## **Introducción**

La figura de Empleos Equivalentes surge en el derecho administrativo laboral colombiano con el Decreto 1227 de 2005 y ratificado por la Ley 1960 de 2019 que modifica la ley 909 de 2004 que regulaba el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública y su posterior reglamentación con el Decreto 1746 de 2006 copilado en el Decreto 1083 de 2015.

La implementación de la figura derecho administrativo laboral de empleos equivalentes, en los concursos de méritos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) tal como se establece en la Ley 1960 de 2019, se ha convertido en un gran reto para el derecho laboral administrativo colombiano, puesto que esta normativa carece de una aplicación clara en el Sistema Especial de Carrera Docente, especialmente en lo que respecta a los concursos de méritos diseñados para garantizar la méritocracia por parte de la CNSC.

Para la implementación de la figura jurídica de Empleos Equivalentes la CNSC ha promulgado diversos actos administrativos, llamados “Criterios unificados”, que tuvieron que ser modificados, puesto que, diferentes controles jurídicos demostraron que no estaban cumpliendo con el espíritu de la norma, ni estaban de acuerdo con los principios constitucionales del derecho administrativo. Por ser tan reciente esta figura no ha sido abordada con la rigurosidad académica necesaria, ya que son escasas las investigaciones, monografías o artículos académicos que versen sobre el objeto de estudio aquí planteado, más aún el contexto del Sistema Especial de Carrera Docente, donde la implementación reviste una importancia significativa en el proceso de selección de personal docente, pues; tiene como objetivo principal garantizar los principios del derecho administrativo laboral en el acceso a las oportunidades laborales dentro del Sistema Especial de Carrera Docente.

El presente trabajo se desarrolla en el marco de la necesidad de comprender cómo esta figura se ha integrado en el proceso de selección y qué impacto ha tenido en la promoción de la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo docente. Para ello, se emplea la técnica de estudio documental, centrándose en el análisis de la normatividad, la jurisprudencia y los actos administrativos emitidos por la Comisión del Servicio Civil, entidad encargada de regular y supervisar el proceso de selección en el sistema de carrera docente. Se busca además identificar los desafíos y limitaciones en la implementación de los Empleos Equivalentes, así como proponer posibles soluciones para optimizar su funcionamiento.

En este contexto, la presente monografía se estructura en torno a un análisis exhaustivo de la normativa vigente, la jurisprudencia relevante y las prácticas administrativas relacionadas con los Empleos Equivalentes en el proceso de concurso de méritos para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente. Al final, se espera contribuir al debate académico y profesional sobre la efectividad y la pertinencia de esta figura en el contexto educativo actual.

## **1. Derecho administrativo laboral**

El derecho administrativo laboral colombiano se configura como una rama autónoma del derecho público que regula las relaciones jurídicas entre el Estado y sus servidores públicos, en el marco de la función pública. El Derecho Administrativo Laboral, según Diego Younes Moreno (2013), se enfoca en la regulación de las relaciones laborales dentro del sector público. Para Younes Moreno este aborda temas como la clasificación de los servidores públicos y sus modalidades de vinculación, los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga en la administración pública, así como el empleo público, el salario y la jornada de trabajo en el sector oficial. Además, examina el régimen de ingreso y la provisión de los empleos públicos, la evolución de la carrera administrativa en Colombia, y las situaciones administrativas, incluyendo las causales de retiro de la función pública. Su análisis también se extiende a la función pública en las entidades descentralizadas y en los organismos autónomos, la regulación de la participación en política de los servidores públicos, la responsabilidad de estos y la ética en la función pública, junto con los estatutos anticorrupción y el derecho disciplinario.

### **1.1 Principios del derecho laboral administrativo**

Los principios que orientan el derecho administrativo laboral son los mismos que guían la función pública de acuerdo al artículo 209 de la Constitución Política donde se encuentran la moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, además los consagrados en la Ley 443 de 1998 ya derogada, que incluye los principios de igualdad y mérito a la carrera administrativa, recogidos además en la Ley 909 de 2004. Estos principios son los pilares sobre los cuales se construye la confianza en las instituciones públicas convirtiéndose en el marco de conducta de los servidores públicos para sus funciones diarias y la evaluación de su desempeño. De acuerdo con Sandoval y Delacruz (2020) la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han reconocido otros principios a través de su jurisprudencia, como el principio de la protección al servidor público reconocido mediante sentencia T-504 de 2008.

### **1.2 Antecedentes del empleo público y la carrera administrativa**

Para Hernández (2006) En Colombia se ha contado con disposiciones legislativas sobre carrera administrativa desde 1938, las cuales desarrollan normativamente los principios del mérito y la igualdad para el acceso, la permanencia, el ascenso y el retiro del servicio público, principios éstos que son expresamente incorporados en la reforma constitucional de 1957 y se mantienen en ese nivel en la Constitución actual, que data de 1991. Entre las normas más importantes encontramos la Ley 165 de 1938, que es un hito en la historia administrativa de Colombia, estableciendo las bases de la carrera administrativa para empleados públicos. Representa un avance significativo en la consolidación de un sistema de méritos y estabilidad laboral en el sector público. La ley garantiza a los empleados administrativos nacionales, departamentales y municipales el derecho a no ser removidos de sus cargos sin un debido proceso y a ser ascendidos basados en sus méritos y competencias. Además, establece derechos como prestaciones por accidentes de trabajo, vacaciones remuneradas, seguros de vida y pensiones de jubilación.

Con la Ley 19 de 1958 se marcó un antes y un después en la administración pública y el derecho laboral administrativo. Esta ley estableció las bases para la reorganización de la administración pública del país, con el objetivo de asegurar una mejor coordinación y continuidad de la acción oficial, conforme a los planes de desarrollo progresivo. Fue pionera en introducir conceptos como la estabilidad y preparación técnica de los funcionarios, el ordenamiento racional de los servicios públicos y la descentralización administrativa. Además, promovió la simplificación de trámites y procedimientos y la prevención de duplicidades en las funciones administrativas.

Colombia continuó su proceso de modernización con el Decreto Ley 2400 de 1968 que estableció las bases para la administración del personal civil en la Rama Ejecutiva del Poder Público. Este decreto fue promulgado con el fin de modificar las normas existentes sobre la gestión y organización del servicio civil, y para dictar nuevas disposiciones en la materia. Entre sus puntos más destacados, se encuentra la clasificación de los empleos en dos categorías: de libre nombramiento y remoción, y de carrera, definiendo así la estructura y dinámica del servicio civil en Colombia.

La Ley 61 de 1987 promulgada el 30 de diciembre de ese año, delineó los empleos de libre nombramiento y remoción, así como aquellos considerados de carrera, definiendo así las bases para el ingreso, permanencia, promoción y retiro del servicio de los funcionarios públicos.

### **1.3 Empleo público y la carrera administrativa desde la Constitución Política de 1991**

Antes de 1991, los servidores del Estado se clasificaban en empleados oficiales, y se dividían en trabajadores oficiales y empleados públicos: los primeros se caracterizaban por tener un contrato de trabajo (vínculo laboral contractual, en el que las partes pactan o fijan las condiciones en los campos individual y colectivo) y los segundos por una relación laboral pública (vínculo laboral legal y reglamentario, en el que las condiciones de empleo están previamente determinadas o se determinan por mandato constitucional, la ley y los reglamentos o manuales de funciones). Sandoval y Delacruz (2020)

La Constitución Política de Colombia de 1991 estableció entre sus artículos 125 y 130 las bases para un sistema de administración de personal público. Este sistema se rige por la carrera administrativa como norma general, y el mérito como el fundamento esencial para acceder, permanecer y ascender dentro del mismo. Además, la Constitución aseguró la independencia de este sistema mediante la creación de una entidad autónoma, separada de los poderes del Estado, encargada de la gestión y supervisión del sistema de carrera administrativa. El Congreso de la República ha expedido tres leyes para la carrera administrativa desde 1991.

La Ley 27 de 1992 que se enfocó en desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, estableciendo normas sobre la administración de personal al servicio del Estado. Su objetivo principal era garantizar la eficiencia en la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público. La ley promovía la estabilidad en el empleo y la posibilidad de ascenso basado en el mérito, sin influencia de la filiación política o cualquier otra consideración ajena al desempeño y las capacidades del individuo. Aunque esta ley fue posteriormente derogada por la Ley 443 de 1998, sentó las bases para la administración de personal civil en Colombia, aplicable a varios niveles de la administración pública y sus entidades descentralizadas. La ley 27 creó además la Comisión Nacional del Servicio Civil encargada de realizar los concursos abiertos y de ascensos para la carrera administrativa.

Con la Ley 443 de 1998 se define la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal que busca garantizar la eficiencia en la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos. Uno de los principios fundamentales de esta ley es el mérito, asegurando que el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera se realicen exclusivamente en base a las

capacidades y el desempeño de los individuos, sin discriminación por razones de raza, religión, sexo o filiación política.

La Ley 909 de 2004 que es el estatuto fundamental en la administración pública colombiana, estableciendo un marco normativo para el empleo público y la carrera administrativa. Esta ley reglamenta de forma general el sistema de carrera administrativa en Colombia, buscando garantizar que la selección y promoción del personal se realice con base en el mérito y la capacidad profesional, asegurando así la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos. Además, promueve principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad en el desarrollo de la función pública. La Ley 909 también introduce mecanismos de flexibilidad organizativa para adaptarse a las cambiantes necesidades de la sociedad, sin comprometer la estabilidad laboral. Con ello, se busca la profesionalización de los recursos humanos en la administración pública y se establece la responsabilidad de los servidores públicos por su desempeño, lo cual se evalúa mediante instrumentos específicos y acuerdos de gestión.

El Decreto 1083 de (2015) se establece como el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Este decreto es significativo porque compila y actualiza la normativa existente, simplificando el marco legal para asegurar la eficiencia y la seguridad jurídica. La racionalización de las normas busca mejorar la implementación de políticas públicas, estructurando los instrumentos jurídicos que reflejan las decisiones del Estado. Además, el decreto se enfoca en la simplificación y compilación orgánica del sistema regulatorio nacional, lo que es una política gubernamental clave para el orden jurídico nacional.

#### **1.4 Ingreso a la carrera administrativa**

De acuerdo con Riaño y Portilla (2023) la carrera administrativa en Colombia se puede dividir en tres sistemas; el sistema general que se aplica a la rama ejecutiva en los niveles nacional, departamental y municipal y en las entidades centralizadas y descentralizadas del Estado. El segundo sistema es el de orden constitucional que se encuentran explícitos en la carta política de 1991, pero mantienen los principios constitucionales del mérito y la igualdad. Y el último sistema

es de orden legal, también llamados sistemas específicos de orden legal donde se encuentra el Sistema Especial de Carrera Docente.

El ingreso a la carrera administrativa desde la expedición de la ley 909 de 2004 de forma ordinaria es a través de los concursos públicos abiertos que tendrán las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y periodo de prueba. Los aspirantes deben participar en las convocatorias que evalúan sus habilidades y conocimientos. La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es la entidad encargada de administrar estos procesos a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), donde los ciudadanos pueden inscribirse y aplicar a las vacantes ofertadas en las diferentes entidades de orden nacional y territorial. Además, la CNSC también administra algunos sistemas especiales de orden legal de carrera para ciertas entidades que no pertenecen a la Rama Ejecutiva, como la Rama Judicial y la Procuraduría General de la Nación, los cuales también se rigen por principios de igualdad y estabilidad. Es importante mencionar que el Sistema Especial de la carrera docente también es administrado y vigilado por la CNSC.

Hernández (2006) referencia que en Colombia la provisión de empleos de carrera puede darse de carácter definitivo o con carácter transitorios atendiendo siempre los principios consagrados en la constitución política para tal fin. La provisión definitiva se hace a través de los concursos o procesos de selección por méritos que representan el mecanismo ordinario para la provisión definitiva de empleos de carrera. Para la provisión temporal existen dos figuras que son el encargo y el nombramiento provisional. El encargo es el nombramiento temporal de un servidor público con derechos de carrera a un empleo superior en grado salarial o nivel jerárquico. El nombramiento provisional en cambio se da cuando no existe dentro de la planta de personal un empleado que pueda asumir el encargo. Los empleados provisionales adquieren las mismas funciones y obligaciones de los empleados de carrera, pero no los mismos derechos, puesto que no tienen el mismo grado de estabilidad laboral.

## **1.5 Concursos de mérito**

### ***1.5.1 Concepto***

Según la Corte Constitucional en Sentencia SU067 de 2022 es el mecanismo que permite evaluar, con garantías de objetividad e imparcialidad, la idoneidad y la competencia de los servidores públicos; por tal motivo, ha de ser utilizado, como regla general, al llevar a cabo la vinculación de los funcionarios al servicio público.

Para la Comisión Nacional del Servicio Civil (S.F.) es 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.

Estos procesos de selección se crean con la ley 27 de 1992 en dos clases, abierto para el ingreso de nuevo personal a la carrera administrativa y de ascenso para el personal ya escalafonado. Donde se busca que los mejores aspirantes cumpliendo los principios constitucionales de mérito e igualdad logren acceder a los empleos públicos. De acuerdo con el artículo 29 de la Ley 909 de 2004 los concursos se realizarán por la Comisión Nacional del Servicio Civil o por la entidad que esta delegue o desconcentre sus funciones.

El concurso de méritos tendrá las siguientes fases o etapas de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública que señala en su artículo 2.2.6.2. que el proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

### ***1.5.2 Comisión Nacional del Servicio Civil***

Según Hernández (2006). La Comisión es una entidad del orden nacional, autónoma e independiente de las ramas del poder público, con personalidad jurídica propia, autonomía

administrativa y recursos propios. Su objeto es la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial. La Comisión Nacional del Servicio Civil es una entidad de rango constitucional ya que en el artículo 130 dispone “Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”. Esta Comisión es clave en Colombia, pues, su misión es asegurar que los principios de mérito e igualdad prevalezcan en el acceso y la estabilidad de los funcionarios de la carrera administrativa, incluidos los de carreras especiales de orden legal como el Sistema Especial de Carrera Docente. Convirtiéndose en un actor importante de la carrera administrativa, ya que es entidad responsable de su administración y vigilancia. Es con la promulgación de la Ley 909 de 2004 que se da cumplimiento al mandato constitucional de crear esta entidad.

## **2. Sistema Especial de Carrera Docente**

### **2.1 Concepto**

En Colombia, el sistema especial de Carrera Docente constituye un marco legal específico que regula la profesión docente en las instituciones educativas estatales no concesionadas, desde el nivel preescolar hasta el grado undécimo. Este sistema se rige por normativas propias, establecidas en los decretos reglamentarios 2277 de 1979 y 1278 de 2002. El primero estableció las bases de la carrera docente, mientras que el segundo, conocido como el estatuto de la profesionalización docente, introdujo un modelo de ingreso, ascenso y reconocimiento basado en principios de méritocracia y formación continua. El decreto 2277 de 1979 fue pionero en definir la estructura de la carrera docente, estableciendo las categorías y los requisitos para el ingreso y la promoción dentro del sistema educativo estatal. Por su parte, el decreto 1278 de 2002 representó un avance significativo al enfocarse en la profesionalización de los docentes. Este decreto promueve un sistema de evaluación basado en el mérito y la competencia, incentivando la actualización y capacitación constante de los educadores.

Los docentes que deseen ingresar al sistema deben demostrar su idoneidad a través de títulos académicos, experiencia profesional y habilidades pedagógicas. Además, para ascender en la carrera profesional, deben participar en procesos de evaluación que miden su desempeño y competencias, así como su compromiso con la actualización y el desarrollo profesional continuo. Este sistema busca garantizar que la educación impartida por las instituciones estatales sea de alta calidad, confiando en que docentes bien preparados sean los que ingresen al Sistema Especial de carrera docente.

### **2.2 Funciones, requisitos y competencias del Sistema Especial de Carrera Docente**

El manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los Cargos de Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente fue adoptado por la resolución 3842 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional que deroga las Resoluciones números 09317 de 2016, 15683 de 2016 y 0253 de 2019. Determina específicamente los cargos, funciones, competencias y requisitos que deben tener los directivos docentes y docentes en el Sistema Especial

de Carrera docente. Se continúa con la división de directivos docentes y docentes. Este documento es esencial para el ingreso a la carrera docente puesto que habilita a los profesionales en educación y a otros profesionales para ejercer el cargo como docente en el sector público.

### ***2.2.1 Directivos docentes***

Los directivos docentes se dividen en los cargos de Rector, Director Rural y Coordinador, con funciones específicas y requisitos habilitantes que ponderan la experiencia profesional mínima con reconocida trayectoria en materia educativa y requisitos de formación académica donde se habilitan a los profesionales no licenciados de cualquier área.

Los directivos docentes tienen la responsabilidad de liderar el proceso educativo en sus instituciones, asegurando la calidad y eficiencia de la enseñanza. Esto incluye la gestión administrativa y pedagógica, el desarrollo de proyectos educativos institucionales, y la promoción de ambientes de aprendizaje seguros y estimulantes. Entre sus funciones específicas, los directivos docentes deben coordinar la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI), supervisar el cumplimiento de los planes de estudio y programas académicos, y evaluar el desempeño de los docentes y otros miembros del personal. Además, son responsables de fomentar la participación de la comunidad educativa en la vida escolar, y de establecer alianzas con otras instituciones y organizaciones para mejorar la oferta educativa.

De acuerdo con la resolución 3842 de (2022) los rectores y directores rurales tienen la responsabilidad de liderar la institución educativa en su totalidad, asegurando la implementación de políticas educativas y el cumplimiento de los estándares de calidad. Además, deben gestionar los recursos humanos, físicos y financieros de la escuela, promover el desarrollo profesional de los docentes y garantizar un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje. También son responsables de fomentar la participación de la comunidad educativa en los procesos escolares y de representar a la institución ante las autoridades educativas y otros organismos. Por su parte el cargo de coordinador, tiene la responsabilidad de liderar y articular el trabajo de los equipos docentes. Esto incluye establecer relaciones de cooperación interinstitucionales y contribuir al logro de las metas educativas definidas por el Gobierno Escolar. Además, deben coordinar y participar en la formulación y revisión del Proyecto Educativo Institucional (PEI), y sustentar ante el Consejo Académico los proyectos que se propongan.

### ***2.2.2 Docentes***

Los docentes por su parte son divididos en Docente de Aula y docente Orientador. Los docentes de Aula son aquellos que realizan actividades de enseñanza, aprendizaje y formación de forma directa con los estudiantes, estos se dividen en docente de preescolar, docente de primaria y docente de área de conocimiento. Para estos últimos es importante agregar que los títulos habilitantes para el ingreso a la carrera Especial Docente se encuentran expresamente determinados.

El docente orientador es el encargado de formular y ejecutar planes, proyectos y actividades en el marco de la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental. Para el ingreso como docente no se exige el requisito de experiencia educativa para ninguno de sus cargos.

## **2.3 Concursos de mérito para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente.**

El concurso de mérito para el ingreso al sistema Especial de Carrera Docente es un proceso mediante el cual se busca seleccionar a los aspirantes con los mejores requisitos y competencias para ocupar cargos en la carrera docente en vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal. Estos concursos se dan a través de los procesos de selección en los cuales son ofertados los empleos a proveer en cualquiera de las entidades territoriales certificadas en educación a nivel nacional.

### ***2.3.1 Antecedentes***

Los concursos de mérito o procesos de selección están reglados de acuerdo al artículo 125 de la constitución política y de la Ley 115 de 1994, esta última dispone que "únicamente podrán ser nombrados como educadores o funcionarios administrativos de la educación estatal, quienes previo concurso, hayan sido seleccionados y acrediten los requisitos legales." En el artículo 8 el Decreto Ley 1278 de 2002 "Estatuto de Profesionalización Docente" se define el concurso para ingreso al servicio educativo estatal, y se establecen las etapas para su desarrollo, que posteriormente son reglamentados por el decreto 915 de 2016.

Desde el año 2002, cuando se promulgó el Decreto Ley 1278, se han realizado siete convocatorias para procesos de selección docente. A partir de la tercera convocatoria, efectuada en 2006, la Comisión Nacional del Servicio Civil asumió la responsabilidad de llevar a cabo dichos procesos. Un hecho relevante fue la convocatoria de un concurso especial para docentes en áreas afectadas por el conflicto armado en 2018. Este concurso especial, fruto de los acuerdos de paz firmados entre el gobierno nacional y las FARC, tenía como objetivo integrar docentes de carrera en las regiones afectadas, contribuyendo así al proceso de postconflicto.

### ***2.3.2 Procesos de selección no. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022***

Para el año 2021 la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió, los acuerdos para los procesos de selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022”, en un primer momento convocando todos los empleos docentes de población mayoritaria regidos con el decreto 1075 de 2015 que fue modificado por el decreto 915 de 2016, estos acuerdos fueron modificados en el año 2022, puesto, que el Gobierno Nacional haciendo uso de las facultades otorgadas por la ley expidió el Decreto 574 del 19 de abril de 2021 , por medio del cual reglamenta el concurso de méritos para el ingreso al Sistema Especial de Carrera Docente en zonas rurales, disponiendo que aquellas convocatorias vigentes para proveer las vacantes definitivas de directivos docentes y docentes ubicadas en establecimientos educativos caracterizados como rurales, deberían ajustarse a las disposiciones establecidas en dicho cuerpo normativo, siempre que no se hubiese iniciado la etapa de inscripciones. Esta modificación en la convocatoria es importante porque complejiza el proceso de ingreso al dividir por zonas de ubicación entre rural y no rural las vacantes de empleos ofertados, conservando los mismos requisitos y funciones para ejercer los empleos. A través de esta convocatoria, la CNSC oferta 37.480 vacantes, de las cuales 13.911 son en zona rural y 23.569 en zona no rural para proveer los empleos en vacancia definitiva en las plantas de personal de las Entidades Certificadas en Educación, para los empleos de Directivos Docentes (Director Rural, Rector y Coordinador) y Docentes. (Mineducacion, 2022)

Este proceso de selección o concurso de ingreso a la carrera docente es importante porque es el primero que se realiza desde la expedición de la Ley 1960 de 2019, que ingresa al marco jurídico los empleos equivalentes en la carrera administrativa en Colombia.

En concordancia con los acuerdos de las convocatorias el concurso tendrá las siguientes etapas:

**A. ZONAS NO RURALES**

- a) Adopción del acto de convocatoria y divulgación.
- b) Inscripción y publicación de admitidos a las pruebas.
- c) Aplicación de la prueba de aptitudes y competencias básicas y la prueba psicotécnica.
- d) Publicación de los resultados individuales de la prueba de aptitudes y competencias básicas, de la prueba psicotécnica, y atención de las reclamaciones que presenten los aspirantes.
- e) Recepción de documentos, publicación de verificación de requisitos y atención de las reclamaciones que presenten los aspirantes.
- f) Aplicación de las pruebas de valoración de antecedentes y de entrevista a los aspirantes que cumplieron requisitos mínimos para el cargo.
- g) Publicación de resultados de las pruebas de valoración de antecedentes y de entrevista, y atención de las reclamaciones.
- h) Consolidación de los resultados de las pruebas del concurso, publicación y aclaraciones.
- i) Conformación, adopción y publicación de lista de elegibles.

**B. ZONAS RURALES**

- a) Convocatoria.
- b) Inscripciones.
- c) Aplicación de la prueba de conocimientos específicos y pedagógicos, y de la prueba psicotécnica.
- d) Publicación de resultados de las pruebas y reclamaciones.
- e) Recepción de documentos, verificación de requisitos, publicación y reclamaciones.
- f) Valoración de antecedentes, publicación y reclamaciones.
- g) Publicación de resultados consolidados y aclaraciones.
- h) Elaboración de la lista de elegibles.”

### **3. Cargos o Empleos equivalentes**

#### **3.1 Concepto**

El concepto de cargos o empleos equivalentes es relativamente nuevo en el derecho administrativo laboral colombiano, ya que aunque con la Ley 443 de 1998 se da a entender que existen esta clase de cargos o empleos, estos no aparecen formalmente sino hasta la expedición de la ley 1960 de 2019 que modifica la ley 909 de 2004, estableciendo que la lista de elegibles de una convocatoria, que tiene vigencia de dos años, se puede usar para proveer cargos equivalentes que no fueron ofrecidos para concurso de méritos y que surjan con posterioridad a la convocatoria respectiva (Corte Constitucional, 2023).

Antes el Consejo de Estado (2015) había conceptualizado que Se entiende equivalente un empleo con otro, si las funciones asignadas a ambos resultan homologables frente a las calidades de un determinado empleado. En tal situación, la entidad mide las condiciones de formación y capacidad frente a los nuevos requerimientos del servicio público y si ellas resultan aceptables podrá ordenar su incorporación por equivalencia. Haciendo clara referencia a que los empleos equivalentes eran aquellos que las funciones y la formación fueran homologables de un empleo a otro para aquellos funcionarios que solicitaban la reubicación en la nueva planta de cargos después de una reestructuración administrativa.

La Ley 1960 de 2019 en su artículo 6. modifica el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, que quedará así:

Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Posteriormente. El Decreto 1083 de 2015 compilatorio, reglamenta la ley 909 en su artículo 2.2.11.2.3, señala que se entiende que un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala

cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

La propia Comisión Nacional del Servicio Civil (s.f.) define que Un empleo es equivalente a otro cuando: (i) tiene asignadas funciones iguales o similares; (ii) para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares; y (iii) tengan una asignación básica mensual igual o superior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 de (2015)

### **3.2 Jurisprudencia**

La Corte Constitucional, en la Sentencia C387 de 2023 realiza un recuento de los pronunciamientos que ha proferido en virtud de lo señalado en la ley 1960 de 2019. Expone que sobre el uso de listas de elegibles el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 regula las etapas del proceso de selección o concurso, siendo una de ellas la elaboración de la lista de elegibles (numeral 4). Estas tendrán una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso”. Por su parte el párrafo 1° del artículo 7 del Decreto 1227 de 2005 exigía que tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos. Sentencia SU-913 de 2009.

En la sentencia SU-446 de 2011, la Corte Constitucional concluyó que no era posible la utilización de la lista de elegibles para ocupar un número mayor de plazas de las que fueron convocadas, por cuanto ésta solo tiene la vocación de servir para la provisión de los cargos objeto de la convocatoria, en donde el número de vacantes o empleos a proveer es una regla de forzosa observancia, excepción hecha de los casos en que el Legislador expresamente incluya una cláusula que admita su utilización para un número mayor de plazas ofertadas, en el evento de que se presenten vacantes en su vigencia.

La línea jurisprudencial de la corte constitucional cambia de acuerdo con la expedición de la ley 1960 de 2019, ya que esta permite que con las listas de elegibles vigentes se cubrirían no solo las vacantes para las cuales se realizó el concurso, sino también aquellas “vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad. Con la sentencia T-340 de 2020, la Corte Constitucional protegió los derechos

de los accionantes que reclamaban poder acceder a un empleo equivalente gracias a la aplicación de la ley.

Este tribunal resaltó el carácter vinculante de la lista de elegibles en el nombramiento por concurso de méritos y señaló que, con ocasión de la reforma introducida por la Ley 1960 de 2019, “(...) el Legislador varió parcialmente la regla de utilización de la lista de elegibles que antes traía la Ley 909 de 2004[,] (...) [en la que se] estipulaba que ese registro solo debía usarse en la provisión de las vacantes ‘para las cuales se efectuó el concurso’, [con la nueva regla que] (...) estatuye que con dicha lista también se [puede] proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes a los que salieron a concurso, aunque no hayan sido convocados, y que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma entidad.” En este fallo se resalta que esta regla fue aplicada por la Corte en las sentencias T-340 de 2020 y T-081 de 2021, en el ámbito del sistema general de carrera, siempre que se trate de cubrir “(...) nuevas vacantes definitivas que se produzcan con posterioridad a la convocatoria del concurso y que correspondan al ‘mismo empleo’ que fue ofertado en términos de denominación, grado, código, funciones, propósitos y asignación básica”. (Corte Constitucional, 2023).

La Corte Constitucional también ha indicado que los sistemas especiales de carrera como lo es el Sistema Especial de Carrera Docente, el legislador puede estipular que se use la lista de elegibles para proveer cargos diferentes a los ofertados en la convocatoria del proceso de selección, siempre que ambos tipos de empleos compartan la misma naturaleza, perfil y denominación, como se puede observar en las sentencias SU-446 de 2011 y C-319 de 2010.

### **3.3 Criterios Unificados sobre Empleos equivalentes promulgados por la CNSC**

Los criterios unificados son pronunciamientos de interpretación que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil acerca de los procesos administrativos a aplicar, según la normatividad vigente y la jurisprudencia. Estos criterios unificados van en diversa dirección, desde el uso de listas de elegibles, solicitud de exclusión, provisión de empleos de plantas temporales, resultados de pruebas de convocatorias y el más recurrente, el uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 2019, que aborda entre otros temas los cargos o empleos equivalentes.

El primer Criterio unificado con el cambio de normatividad hecho por la ley 1960 de 2019, fue emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil con el título: “Lista de elegibles en el contexto de la ley 1960 del 27 de junio de 2019”. Versa sobre tres problemas jurídicos de la aplicabilidad de las reglas previstas para las listas de elegibles de las convocatorias realizadas antes de la expedición de la ley. Este criterio unificado concluye que no es posible aplicar la ley para las convocatorias que fueron realizadas antes de la expedición de la ley, por tanto, estas no podrán hacer uso de la figura jurídica de empleos equivalentes. Pero es en este primer Criterio Unificado que la Comisión Nacional añade a la definición de criterios que no se encuentran en la normatividad vigente. Cuando define mismos empleos al decir, entiéndase con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número OPEC. Este criterio fue modificado el 16 de enero de 2020 por la Comisión Nacional del Servicio Civil donde se adicionó la definición de mismos empleos.

El 22 de septiembre de 2020 la Comisión Nacional del Servicio Civil por fin se pronuncia acerca de los empleos equivalentes a través del Criterio Unificado: Uso de listas de elegibles para empleos equivalentes. En el documento se realiza la definición de las figuras jurídicas de mismo empleo y empleos equivalentes. Este último Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles. Se debe entender como mismo grupo de referencia o normativo al que se aplica el mismo cuadernillo y se califica agrupado. Por lo tanto, es un agregado estadístico que será empleado para obtener la calificación estandarizada (usualmente basada en el cálculo de la media y desviación típica), característica agregada por la Comisión Nacional del Servicio Civil que no se encuentra en la norma que rige a los empleos equivalentes. En este criterio unificado también se dan los pasos para determinar si un empleo es equivalente a otro o no.

### **3.4 Criterio unificado para uso de listas de elegibles para empleos equivalentes en el sistema especial de carrera docentes y directivos docentes.**

la CNSC el día 05 de septiembre de 2023, profirió el Criterio Unificado de “Uso de listas de elegibles para empleos equivalentes en el sistema especial de carrera docentes y directivos docentes y lista general nacional y listas departamentales en los procesos de selección no. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022”,

Este criterio unificado trato de resolver las múltiples dudas de la aplicación de la Ley 1960 de 2019 en las convocatorias del Sistema Especial de Carrera Docente en especial lo referente a la aplicación de la figura de empleos equivalentes.

Para la realización del Criterio unificado se tomaron las siguientes normas como marco jurídico: Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto Ley 1278 de 2002, Decreto 1075 de 2015 y Decreto 915 de 2016. Extrañamente no fue tomado el Decreto 1083 de 2015 que contiene reglamentaciones de la ley 909 de 2004 y donde aparece la definición de empleos equivalentes. La conclusión a la que llega la Comisión Nacional del Servicio Civil es que “tampoco puede aplicarse el concepto de empleos equivalentes, por cuanto las pruebas escritas aplicadas en el proceso 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022 Directivos Docentes y Docentes - zonas rurales, se denominan pruebas de conocimientos específicos y pedagógicos y prueba psicotécnica, que evalúan las competencias y porcentajes definidos en el artículo 2.4.1.7.2.10. del Decreto 1075 de 2015, adicionado de manera transitoria por artículo 1° del Decreto 574 de 2022; estas pruebas son diferentes a las aplicadas a los docentes del mismo proceso en zonas no rurales, que se denominaron pruebas de aptitudes y competencias básicas y prueba psicotécnica (sin que el Decreto reglamentario determine los porcentajes de cada competencia) como lo señala el artículo 2.4.1.1.11 del Decreto 1075 de 2015, subrogado por artículo 1° del Decreto 915 de 2016” (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2023).

Se debe anotar que no se realizó el análisis jurídico de la aplicación de la figura de empleos equivalentes a las convocatorias del sistema especial de carrera docente sino que se realizó dicho análisis en base al Criterio Unificado de fecha 22 de septiembre de 2020, determinando que los empleos ofertados en los procesos de selección de Zona Rural y Zona No Rural, no corresponden al mismo grupo de referencia o normativo, por lo que no puede predicarse respecto a estos ninguna equivalencia para efectos de uso de listas de elegibles. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2023)

Concluye la Comisión Nacional del Servicio Civil, (2023) que Aunado a lo expuesto, y pese al vacío normativo en el sistema especial docente del concepto de empleos equivalentes y al

analizar los criterios existentes en el sistema general, se puede concluir que tampoco es aplicable dicho criterio para la provisión de vacantes definitivas de empleos Docentes y Directivos Docentes, siendo improcedente el uso de las listas de los procesos de selección de PDET para empleos que correspondan a Zona Rural y Zona No Rural, lo anterior por cuanto los grupos de referencia, los componentes de las pruebas aplicadas y los requisitos de experiencia y educación son diferentes, según el caso.

#### 4. Análisis jurídico

De acuerdo con lo estudiado, se puede determinar que la Comisión Nacional del Servicio Civil adicionó a través de los Criterios Unificados, elementos que modifican el espíritu de la norma haciendo inaplicable la figura de Empleos Equivalentes, puesto que, ninguno de los dos actos administrativos llamados criterios unificados están ajustados al artículo 2.2.11.2.3 del decreto 1083 de 2015, puesto, que estos criterios agregan de manera arbitraria elementos al concepto de empleos equivalentes determinados en la normatividad. Las palabras: y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles. Definiendo mismo grupo de referencia como: Mismo Grupo de Referencia o Normativo: Grupo al que se aplica el mismo cuadernillo y se califica agrupado.

El vacío normativo de EMPLEOS EQUIVALENTES que reconoce la CNSC para la carrera especial Docente expuesto en el criterio Unificado del 8 de septiembre de 2023. Da lugar para aplicar la norma general, es decir, la Ley 909 y el Decreto 1083 de 2015. De acuerdo con lo anterior, el artículo 5 de la Ley 1960 dispone que Las normas previstas en la presente Ley relacionadas con los procesos de selección se aplicarán a los servidores que se rigen en materia de carrera por el sistema general y los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Según Hernández (2006), No obstante, el sistema normativo ha sido puesto en práctica de manera parcial y ocasional en el país. Debido a condiciones circunstanciales de las dinámicas políticas colombianas, la carrera administrativa en los niveles departamental y municipal no tuvo aplicación sino a partir de 1993, esto es 55 años después de haberse adoptado el modelo tanto para el nivel nacional como para el nivel territorial. Se puede ver que continúan los problemas en la aplicación de los principios del derecho administrativo puesto que existen todavía muchos cargos en el país que son ocupados bajo la figura de nombramiento provisional. Y en las convocatorias realizadas a partir de 2019 para el ingreso a la carrera especial docente no se ha implementado la figura de empleos equivalentes para darle la oportunidad a los participantes que queden en lista de elegibles a acceder a todos los cargos posibles.

Vergara (2015) advierte que “Permanece vigente en la función pública colombiana una concepción autoritaria de la relación de trabajo que une al empleado público con el Estado. El reconocimiento que ello implica de la supremacía estatal ha dificultado notablemente la operatividad de las instituciones protectoras del derecho laboral, y facilitado, por ende, la aplicación de las propias del derecho público administrativo”. Con la expedición de los criterios

unificados que van en contra de la implementación de la figura de empleos equivalentes como lo pide el decreto 1083 de 2015, se ve que parte del Estado todavía tiene una posición autoritaria y discriminatoria.

De acuerdo al artículo 2.2.11.2.3 del decreto 1083 de 2015 un cargo es equivalente a otro cuando tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente. De la anterior definición tenemos tres características que deben cumplir los empleos equivalentes, según la norma citada. 1. Que las funciones asignadas sean iguales o similares. 2. Que los requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales sean iguales o similares 3. Que la asignación básica mensual sea igual o superior sin exceder el 10%.

1. Que las funciones asignadas sean iguales o similares. En el sistema especial de carrera docente las funciones asignadas en varios cargos o empleos son iguales o similares. Ejemplo, los docentes de ciencias sociales, tienen las mismas funciones que los docentes de ciencias económicas y políticas. Asimismo, los cargos de director rural y rector que tienen las mismas funciones.
2. Que los requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales sean iguales o similares. Para los empleos de docente no se requiere experiencia y los requisitos de estudio en los cargos de docente de aula de algunas áreas los títulos son iguales o similares tal es el caso de matemáticas donde cualquier ingeniería sirve como requisito de estudio mínimo y algunas ingenierías son aceptadas en las áreas de ciencias naturales y sistemas e informática. En los cargos de directivo docente sirve cualquier título profesional.
3. Que la asignación básica mensual sea igual o superior sin exceder el 10%. Como sistema especial de la carrera administrativa, en la carrera docente la asignación salarial no depende del grado o rango del empleo. Este depende es del escalafón docente que toma en cuenta la formación, experiencia, responsabilidad y desempeño. Esto quiere decir, que la asignación básica de un empleo no depende del empleo como tal, sino del docente que lo ocupe y su grado en el escalafón.

#### **4.1 Consideraciones o reflexiones finales**

El mérito se ha convertido en el principio regulador de la carrera administrativa y desde la expedición de la ley 909, tanto en el sistema de carrera administrativa como en los sistemas de carreras especiales, se ha fortalecido el ingreso de los mejores candidatos a los empleos públicos.

Aunque la carrera docente sea un sistema especial de carácter legal, se pueden aplicar los criterios relativos a cargos equivalentes o mismo empleo que se encuentran en la Ley 1960 de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil debe prever que algunos cargos cumplen con los tres criterios dados el decreto 1083 de 2005, ya que las funciones, requisitos y salario de algunos cargos de carrera docente son homologables para considerar un empleo o cargo equivalente a otro en el sistema especial de carrera docente.

Los jueces todavía no se han pronunciado acerca del Criterio Unificado expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil que modifica la figura jurídica de empleos equivalentes, agregando una nueva característica mismo grupo de referencia. Entendida como el grupo de empleos al que se le aplica el mismo cuadernillo.

Empleos y cargos son conceptos iguales en la normatividad vigente, tratados de la misma forma, por el legislador, por los jueces y por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En el caso del sistema especial de carrera docente en el manual de funciones expedido por el Ministerio de Educación Nacional a través de la resolución 03842 del 18 de marzo de 2022, el capítulo 2 se titula “Sobre los cargos del empleo de docente” dando a entender que, si existe una diferencia, lo cual no ha sido desarrollado por los doctrinantes del derecho administrativo laboral colombiano.

Existe muy poca literatura e investigaciones sobre los conceptos aquí trabajados, partiendo del derecho laboral administrativo o el derecho administrativo laboral y continuando con los estudios sobre el sistema especial de carrera docente. La figura jurídica de Empleos Equivalentes no ha sido suficientemente explicada por doctrinantes en el país, lo que imposibilita que la Comisión Nacional del Servicio Civil la aplique con el espíritu de la norma que la creó.

## Referencias

- Barajas, S. (1985). *La administración pública del trabajo*. Boletín Mexicano De Derecho Comparado:<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/2094>
- Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil. (2015). *¿Qué se entiende por empleo equivalente?* Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). *Complementación al criterio unificado uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio de 2019*. . Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil (2020). *Criterio unificado uso de listas de elegibles para empleos equivalentes*. Comision Nacional del Servicio Civil.
- Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil (2020). *Criterio unificado uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio de 2019*. Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). *Criterio Unificado de uso de listas de elegibles para empleos equivalentes en el sistema especial de carrera docentes y directivos docentes y lista general nacional y listas departamentales en el procesos de selección no. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406* . Comision Nacional del Servicio Civil.
- Colombia. Congreso de la República. (1938). *Ley 165. Por la cual se crea la carrera administrativa*. Congreso de Colombia.
- Colombia. Congreso de la República. (1958). *Ley 19. Sobre reforma administrativa*. Congreso de la República.
- Colombia. Congreso de la República. (1987). *Ley 61. Por la cual se expiden normas sobre la Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones*. Congreso de la República.
- Colombia. Congreso de la República. (1992). *Ley 27. Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones*. Congreso de la República
- Colombia. Congreso de la República. (1994). *Ley 115. Por la cual se expide la Ley General de Educación*. Congreso de la República

- Colombia. Congreso de la República. (1998). *Ley 443. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.* Congreso de la República.
- Colombia. Congreso de la República. (2004). *Ley 909. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- Colombia. Congreso de la República. (2011). *Ley 1437. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.* Congreso de la República.
- Colombia. Congreso de la República. (2019). *Ley 1960. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.* Congreso de la República.
- Colombia. Consejo de Estado. (2015). *Sentencia Acción de Reparación Directa instaurada por Beatriz Rodríguez de Amaya y Otros contra Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional y Otros.* C.P. Jaime Orlando Santofimio Gamboa. Sala de lo contencioso administrativo. Consejo de Estado
- Colombia. Corte Constitucional (2008) *Sentencia T-504 de 2008. Accion de Tutela Reintegro de trabajador discapacitado y en caso de que persista la incapacidad parcial lo reubique en un puesto de trabajo conforme a sus capacidades laborales.* M.P. Rodrigo Escobar Gil. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional (2009) *Sentencia SU-913 de 2009. Accion de Tutela Concurso Notarios.* M.P. Juan Carlos Henao Pérez. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional (2010) *Sentencia C-319 de 2010. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 145 (parcial) de la Ley 201 de 1995.* M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional (2011) *Sentencia SU-446 de 2011. Acción de tutela instaurada por Nelson Triana Cárdenas y otros en contra de la Comisión Nacional de la Carrera de la Fiscalía General de la Nación..* M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional (2020) *Sentencia T-340 de 2020. Acción de tutela instaurada por el señor José Fernando Ángel Porras contra el Instituto Colombiano de Bienestar*

*Familiar y la Comisión Nacional del Servicio Civil*. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional (2021) *Sentencia T-081 de 2021. Accion de Tutela en concurso de meritos. Procedencia excepcional cuando a pesar de existir otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable*. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional (2022) *Sentencia SU 067 de 2022. Accion de Tutela en concursos de merito, Acción de Tutela contra actos administrativos en tramite en Concursos de mérito, .* M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera. Corte Constitucional.

Colombia. Corte Constitucional (2023). *Sentencia T 253 de 2023. Prepensionados que ocupan cargos de carrera en provisionalidad en el marco de un concurso de meritos-mecanismos*

Colombia. Corte Constitucional (2023a). *Sentencia C 387 de 2023. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 35 (parcial) del Decreto Ley 20 de 2014, “Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”*. M. P. Alejandro Linares Cantillo. Corte Constitucional.

Colombia. Ministerio de educacion (2016). *Resolución 09317 de 2016 Por lo cual se adopta e incorpora el Manual de Funciones Requisitos y Competencias para los cargos directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente y se dictan otras disposiciones*. Ministerio de Educación.

Colombia. Ministerio de educacion (2016a). *Resolución 15683 de 2016 Por la cual se subroga el Anexo I de la Resolución 9317 de 2016 que adoptó el anual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente*. Ministerio de Educación.

Colombia. Ministerio de educacion (2019). *Resolución 0253 de 2019 Por la cual se adicionan unos títulos habilitantes para los cargos y áreas del Anexo l de la Resolución 15683 de 2016 que contiene el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente que fuera adoptado mediante la Resolución 09317 de 2016 y se dictan otras disposiciones”*. Ministerio de Educación.

Colombia. Ministerio de educación. (2022). *Más de 378 mil aspirantes al proceso de selección Docentes y Directivos Docentes asistieron a la jornada de pruebas escritas en todo el país*. Ministerio de Educación Nacional.

Colombia. Ministerio de educación (2022a). *Resolución 3842 que adopta el Manual de Funciones para Directivos Docentes y Docentes de Colombia. En específico, en su artículo 2.1.4. dispone los requisitos para ser docente de aula preescolar, y en el artículo 2.1.3, las funciones de preescolar y primaria*. Ministerio de Educación.

Colombia. Presidencia de la República. (1968 ). *Decreto 2400 Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (1979 ). *Decreto 2277 Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2002) Decreto Ley 1278. *Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2005) Decreto 1227. *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2006) Decreto 1746. *por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2015) Decreto 1075. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2015a) Decreto 1083. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Presidencia de la República.

Colombia. Presidencia de la República. (2016) Decreto 915. *Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 1278 de 2002 en materia de concursos de ingreso al sistema especial de carrera docente, se subroga un capítulo y se modifican otras disposiciones del Decreto número 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación*. Presidencia de la República.

- Colombia. Presidencia de la República. (2022) *Decreto 574. Por el cual se adiciona de manera transitoria el Capítulo 7 al Título 1, Parte 4, Libro 2, del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación- y se reglamenta el concurso de méritos para el ingreso al sistema especial de carrera docente en zonas rurales.* Presidencia de la República.
- González, E. (2010). *Situación del régimen de carrera administrativa en Colombia.* Prolegómenos. Derechos y Valores: <https://www.redalyc.org/pdf/876/87617271009.pdf>
- Hernández, P. A. (2006). *La provisión de empleos de carrera en Colombia : lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público.* Revista del CLAD Reforma y Democracia: <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533668007.pdf>
- Infante, M. (2003). *La nueva ley de carrera administrativa - Ley 909 de 2004 - y sus decretos reglamentarios, su perspectiva y cambios positivos y negativos en el servicio civil.* Bogotá: Congreso de la República. : <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2017-11/021%20CARRERA%20ADMINISTRATIVA.pdf>
- Infante, M., y Soto, D. (2005). *La nueva ley de carrera administrativa - Ley 909 de 2004 - y sus decretos reglamentarios, su perspectiva y cambios positivos y negativos en el servicio civil.* Bogota : Congreso de la República .
- Riaño, J., y Portilla , C. (2023). *Carrera administrativa y su eficacia en Colombia.* Unilibre. Unilibre: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28185/CARRERA%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20EFICACIA%20EN%20COLOMBIA%20Trab.%20Inv.%20Rev.%20Biblio..pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Sandoval, H., y Delacruz, G. (2020). *Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano.* Universidad Militar Nueva Granada: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3101>
- Vergara, H. (2015). *¿Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana? Un estudio desde la justicia administrativa.* Opinión Jurídica: <https://www.redalyc.org/pdf/945/94541349011.pdf>
- Younes, D. (2018). *Derecho administrativo laboral.* Derecho: <https://libreriatemis.com/product/derecho-administrativo->

Implementación de la figura d de Empleos Equivalentes en los concursos docentes... 35

laboral/?srsltid=AfmBOooTzABKmXnlP96rb8\_h3bDK8HB836bqS7NyzEZs3XDmi1Q  
H1DQt