



CIRCULAR

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES (SGP) QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN VINCULADOS MEDIANTE PROVISIONALIDAD EN VACANCIA DEFINITIVA EN EMPLEOS CON OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS (OPEC)

DE: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ANTIOQUIA

ASUNTO: REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015.

La Secretaría de Educación de Antioquia – Subsecretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano, con ocasión a la provisión definitiva de los empleos en carrera administrativa, mediante listas de elegibles producto del concurso público de méritos “Antioquia 3”, que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), expide la presente Circular, con el objetivo de definir los lineamientos para el reporte de las condiciones de protección de los servidores públicos pagados con recursos del Sistema General de Participaciones –SGP-vinculados **en provisionalidad en vacante definitiva con OPEC** (Oferta Pública de Empleos de Carrera) de la Gobernación de Antioquia, con el fin de dar cumplimiento a la protección laboral establecida en los parágrafos 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015:

“PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo”.

Frente a esto, la Corte Constitucional¹ ha señalado que, la principal manifestación del principio del mérito son los concursos, constituyéndose en el mecanismo idóneo para que:

¹ Ver Sentencia SU-133 de 1998. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015."

"(...) el Estado, dentro de criterios de imparcialidad y objetividad, mida el mérito, las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, con el fin de escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, apartándose en esa función de consideraciones subjetivas, de preferencias o animadversiones y de toda influencia política, económica o de otra índole.

La finalidad del concurso estriba en últimas en que la vacante existente se llene con la mejor opción, es decir, con aquel de los concursantes que haya obtenido el más alto puntaje. A través de él se evalúa y califica el mérito del aspirante para ser elegido o nombrado".

De acuerdo a lo anterior, lo primero es precisar que las anteriores condiciones de protección únicamente tienen la finalidad de trasladar al servidor a otro cargo vacante (definitiva o temporal) de la misma categoría, con funciones afines y requisitos mínimos similares al que desempeña en provisionalidad, ante la provisión de este empleo mediante nombramiento en período de prueba con la persona de la lista de elegibles, toda vez que el elegible tiene un derecho prevalente en dicho empleo sobre el servidor en provisionalidad.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia SU-446 de 2011 señaló:

*"Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una **estabilidad relativa**, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos."*

Si el número de servidores en provisionalidad en vacante definitiva con OPEC, que acrediten tener alguna(s) de las condiciones de salud consagradas en el párrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, es superior al número de vacantes disponibles para su protección (traslado), se dará aplicación estricta al orden de protección o prioridad establecido en esta norma.

El traslado, como acción afirmativa de protección a los servidores en provisionalidad en vacante definitiva con OPEC, se hace sin perjuicio de la posibilidad de que las vacantes definitivas en las cuales se trasladen dichos servidores, también sean provistas con las listas de elegibles del concurso público de méritos "Antioquia 3", en aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004: **"...Con esta (lista de elegibles) y en estricto orden de mérito 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 del concurso en la misma Entidad."** (Negrillas nuestras)

A. REQUISITOS Y FIJACIÓN DE TÉRMINO PARA ENVÍO DE DOCUMENTACIÓN:

Para acreditar alguna(s) de las cuatro (4) condiciones de protección previstas en el párrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, los servidores en **provisionalidad en vacante definitiva con OPEC**, deberán remitir a la **Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación**, por el sistema de gestión documental **MERCURIO**, la documentación descrita a continuación, dentro del **término de seis (6) días hábiles**

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3
DEL DECRETO 1083 DE 2015."

contados a partir del día **miércoles 11 de marzo y hasta el miércoles 18 de marzo de 2026**. Para preservar el derecho a la intimidad, la documentación relacionada con enfermedades catastróficas deberá ser remitida directamente al médico de la Entidad, **Roberto Enrique Álvarez Contreras**, correo electrónico: **robertoenrique.alvarez@antioquia.gov.co**

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación, verificará que la documentación allegada esté completa y cumpla con los requisitos exigidos para la acreditación de la condición reportada. La información presentada sin los soportes requeridos, o de manera incompleta, no será tenida en cuenta. Cada solicitud deberá acompañarse de la totalidad de los documentos necesarios para acreditar cada una de las situaciones especiales invocadas.

Para asegurar el trámite interno y la adopción oportuna de las garantías en favor de los servidores que potencialmente puedan ser beneficiarios de las medidas de protección, es imprescindible respetar el plazo establecido. Las solicitudes presentadas extemporáneamente, sin los requisitos o con soportes incompletos serán devueltas por la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación al interesado explicando las razones de la improcedencia. La información aportada deberá coincidir con la registrada en los sistemas institucionales G+, Sistema Humano y en el expediente laboral, por lo que en caso de hallarse inconsistencias o falsedad, se procederá a dar traslado a la autoridad disciplinaria y/o penal competente.

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

El personal administrativo pagado con recursos del Sistema General de Participaciones vinculados en provisionalidad en vacancia definitiva que se encuentren en condición de **enfermedad catastrófica, enfermedad de alto costo o que cuenten con una condición de discapacidad debidamente certificada**, y que consideren ser sujetos de especial protección constitucional, deberán verificar que se cumplan los reportes al empleador según aplique para cada caso:

- **Condición de discapacidad:** Se acredita aportando, a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación, el certificado de discapacidad emitido por el prestador habilitado para tal fin, de acuerdo a lo definido en la Resolución 1197 de 2024, proferida por el Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la complementa o sustituya), allegando copia de dicha notificación a Medicina laboral para complementar el acompañamiento desde Seguridad y Salud en el Trabajo. El documento aportado a la Dirección de Talento Humano deberá ser solo el certificado, bajo las características definidas en dicha resolución y no se adjuntarán documentos de historia clínica.

Este ítem no podrá ser acreditado con órdenes médicas, autorizaciones de certificación, dictámenes de calificación, historias clínicas o cualquier otro documento que no cumpla con los requisitos definidos en la resolución 1197 de 2024.

El Departamento de Antioquia podrá solicitar evaluación de veracidad de la certificación de discapacidad por medio del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social).

1.1 Enfermedades catastróficas, ruinosas o de alto costo:

El artículo 16 de la Resolución No. 5261 de 1994 del Ministerio de Salud, define las enfermedades ruinosas o catastróficas, como "(...) aquellas que representan una alta

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015."

complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento".

Las Resoluciones 2565 de 2007 y 3974 de 2009, expedidas por el entonces denominado Ministerio de la Protección Social, establecen el listado de las enfermedades que se consideran como de alto costo. Adicionalmente la Ley 1392 de 2010 y Resoluciones complementarias incluyen y listan las enfermedades huérfanas como de interés nacional.

Teniendo en cuenta que la documentación relacionada con estas situaciones especiales corresponde a datos sensibles, para acreditar el padecimiento de una enfermedad catastrófica, ruinoso o de alto costo, el servidor deberá realizar el reporte de dicha condición a medicina laboral, como se establece en el literal A de la presente circular, aportando los soportes de historia clínica y bajo la ejecución de una atención médico laboral: (examen médico ocupacional de ingreso, examen periódico, reincorporación, recomendaciones médico laborales o reporte y seguimiento a condiciones de salud). En todos los casos, el médico laboral será el encargado de verificar la existencia de una enfermedad catastrófica, ruinoso o de alto costo vigente de acuerdo a la normatividad colombiana, dejará el registro respectivo de la condición y realizará el tratamiento de los datos sensibles de acuerdo a lo definido en el artículo 6 de la ley estatutaria 1581 de 2012.

Una vez estos datos sean remitidos para el proceso objeto de la presente circular, Medicina del Trabajo reportará a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación solo la existencia de una condición con estas características sin entrar en detalles del diagnóstico previamente verificado. La Dirección de Talento Humano dará por entendido la existencia de los soportes de historia clínica respectivos y su consecuente tratamiento por tratarse de datos sensibles.

2. Madre o Padre cabeza de familia sin alternativa económica:

Se debe acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 1232 de 2008 y el Decreto 1415 de 2021, el cual modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

El artículo 1º de la Ley 1232 de 2008 define la condición de Cabeza de Familia (mujer u hombre) así: *" , quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.*

PARÁGRAFO. *La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo."*

La Corte Constitucional en Sentencia SU-388 de 2005, señaló lo siguiente:

"La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015."

para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar."

(...) Así pues, la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia".

2.1 Los documentos que deben ser aportados son los siguientes:

Situación Especial	Documentación a ser aportada
<p>Madre o padre cabeza de familia sin alternativa económica.</p>	<p>De acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia constitucional, la declaración ante notario no es prueba definitiva para acreditar la condición de madre o padre cabeza de familia, teniendo en cuenta que es necesario analizar cada caso particular.</p> <p>En ese orden, los servidores públicos que consideren tener la condición de madre o padre cabeza de familia, deben allegar los documentos que estimen pertinentes para demostrarlo, teniendo en cuenta los requisitos definidos por la Corte Constitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia del documento de identificación de la persona a cargo. • Copia del registro civil que acredite el parentesco. • Copia de los documentos que acrediten la dependencia económica (excepto cuando se trate de hijos menores de 18 años). <p>Para personas incapacitadas para trabajar, dictamen de la Junta de Calificación de invalidez.</p> <p>• Informar bajo juramento, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estado civil actual: Casado(a); unión libre; viuda; separada; soltera. • Si vive actualmente o no con su esposa(o) / compañera (o) • Si la pareja abandonó el hogar; en caso afirmativo, si lo hizo de manera permanente o temporal. • Si el otro padre o madre del hijo(a) tiene alguna de estas condiciones: incapacidad física para trabajar; incapacidad sensorial, síquica o mental que le impide laborar; o si está muerto;

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015."

	<ul style="list-style-type: none"> • Si el cuidado y responsabilidad de la persona a cargo es de carácter permanente o es temporal. • En el caso de los hijos, si el otro padre o madre aporta o no para su cuidado y manutención. • Para todos los casos indicar si hay o no una imposibilidad de ayuda de los demás miembros de la familia, en caso afirmativo precisar por qué. • Tener a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas cabeza de familia incapacitada para trabajar. • Que esa responsabilidad sea de carácter permanente. • No sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre. • La pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad, física, sensorial, síquica o mental o porque haya fallecido. • Que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.
--	---

3. Prepensionados:

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 12 de la Ley 790 de 2002 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias SU-003 de 2018) establece que la estabilidad laboral reforzada por ser pre-pensionable se presenta en los siguientes casos:

"Acreditan la condición de "prepensionables" las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión".

En cuanto al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (**RAIS**), la Corte Constitucional estableció lo siguiente en los considerandos de la sentencia de tutela anotada anteriormente:

"De manera que podrá gozar de la calidad referida quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo previsto para acreditar el derecho o, acudiendo a la analogía con lo dispuesto para los afiliados al Régimen de Prima Media, quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima"

En ese sentido, el servidor público afiliado al régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (**RAIS**) goza del fuero de estabilidad laboral reforzada en los siguientes casos:

a) Cuando se encuentre a tres (3) años o menos de alcanzar el **monto mínimo** previsto para pensionarse.

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015."

b) Cuando se encuentre a tres (3) años o menos de **completar las semanas** que le permitan ser beneficiario de la garantía mínima de la pensión mínima.

Nota: La garantía de la pensión mínima aplica cuando los hombres de 62 años o las mujeres de 57 años de edad cotizaron por lo menos 1.150 semanas, pero el capital ahorrado no les alcanza para una pensión de al menos un (1) salario mínimo mensual.

3.1 Los documentos que deben ser aportados son los siguientes:

Situación Especial	Documentación a ser aportada
Prepensionados	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del registro civil de nacimiento • Copia de la cédula de ciudadanía • Copia de la historia laboral con semanas de cotización (no mayor a 30 días de expedición) • Autorización para que el Departamento de Antioquia pueda consultar ante COLPENSIONES o la Administradora de Fondo de Pensiones, al cual se encuentre afiliado el Servidor, la historia pensional aportada (Lo anterior de conformidad con la Ley 1581 de 2012).

4. Fuero sindical:

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), están amparados por el fuero sindical:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- Los servidores públicos que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Los miembros de la junta directiva y subdirectivas del sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo es por el tiempo del mandato y seis (6) meses más.
- Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos de los sindicatos, federaciones o confederaciones, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

No tienen fuero sindical los servidores públicos que ejercen jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración (Parágrafo 1 Art. 406 CST).

4.1 Los documentos que deben ser aportados son los siguientes:

Situación Especial	Documentación a ser aportada
Fuero Sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del certificado de inscripción del sindicato, o de la junta directiva y/o comité ejecutivo, ante el Ministerio del Trabajo, según la causal que invoque. Si este documento ya fue aportado a la Entidad con anterioridad, no se requiere presentarlo nuevamente.

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3
DEL DECRETO 1083 DE 2015."

Es importante que usted como servidor público tenga en cuenta que para acreditar una de las condiciones especiales anotadas anteriormente, si utiliza total o parcialmente información o documentación que no corresponda a la realidad, será reportado ante las autoridades competentes para determinar la responsabilidad disciplinaria y/o penal a que hubiere lugar, según el caso.

Igualmente quien tenga reconocida a través de una decisión judicial una de las condiciones anotadas anteriormente, además de aportar los documentos indicados en este oficio para el caso, debe anexar la providencia judicial que así lo acredite.

5. Situación Especial de protección – Madres gestantes:

Pese a que en los párrafos 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, no se incluye a las madres gestantes, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia SU-070 de 2013, se estableció la reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad en el ámbito del trabajo: "(...) *Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional; a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación*".

Para el caso de la vinculación laboral mediante la figura de la provisionalidad, la providencia señala: "*Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas; (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtir el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.*"

Para acreditar la condición de madre gestante, es necesario que, una vez obtenido el diagnóstico médico de su estado de embarazo, se ponga en conocimiento a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación, por medio del certificado médico por la EPS respectiva.

5.1 Los documentos que deben ser aportados son los siguientes:

Situación Especial	Documentación a ser aportada
<p align="center">Situación Especial de protección – Madres gestantes.</p>	<p>Para acreditar la condición de madre gestante, es necesario que, una vez obtenido el diagnóstico médico de su estado de embarazo, se ponga en conocimiento a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación, por medio del certificado médico por la EPS respectiva.</p>

"REPORTE DE CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL DECRETO 1083 DE 2015."

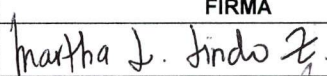


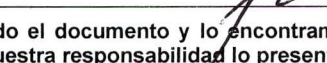
B. CONSIDERACIONES GENERALES

- Si el servidor público administrativo vinculado en provisionalidad en vacancia definitiva con OPEC, tiene varias de estas condiciones especiales, deben presentar la solicitud, anexando la documentación completa por cada situación especial señalada en esta Circular.
- El servidor público administrativo deberá informar en su escrito el correo electrónico que autoriza para ser notificado por parte de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación.
- Independientemente de la situación administrativa en la que se encuentra el servidor público administrativo deberá hacer llegar la información en los términos establecidos.
- Con el fin de analizar cada solicitud presentada, la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación, contará con el apoyo de los Profesionales del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de verificar ante las diferentes Entidades respectivas, la existencia de las situaciones especiales de protección laboral reportadas por los servidores.

La información y documentación enviada por los servidores públicos nombrados en provisionalidad debe coincidir y no presentar contradicciones con la información registrada en el Sistema G+, Sistema Humano, en la historia laboral y ante terceros como el Sistema de Seguridad Social (EPS, ADRES, RUAF), cajas de compensación familiar, etc. En caso de encontrarse contradicciones se dará traslado a la Gerencia de Control Interno Disciplinario.

Se anexa listado de servidores en provisionalidad en vacante definitiva con OPEC, destinatarios de esta Circular.


MÓNICA PATRICIA OSPINA LONDOÑO
 Secretaria de Educación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Martha Loretta Lindo Zapata Profesional Universitario		09/03/2026
Revisó	Luisa Fernanda González Montes Directora de Talento Humano		9-3-26
Revisó	Iván Darío Uribe Naranjo. Director de Asuntos Legales.		9-03-2026
Aprobó	Adrián Alexander Castro Álzate Subsecretario Administrativo		9-5-26

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