



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Concepto Sala de Consulta C.E. 2003A de 2011 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL

Consejero ponente: ENRIQUE JOSE ARBOLEDA PERDOMO

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de mayo de dos mil once (2011).-

Rad. No. : 11001-03-06-000-2010-00052-00

Número interno: 2003A

Referencia: CONTRALORÍAS DEPARTAMENTALES. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Actor: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA

La señora directora del Departamento Administrativo de la Función Pública, doctora Elizabeth Rodríguez Taylor, ha solicitado a esta Sala la ampliación del concepto emitido el 19 de agosto del 2010¹, relativo al alcance de la prohibición contenida en el artículo 15 de la ley 330 de 1996, en materia de contratos de prestación de servicios de las contralorías departamentales.

Expresa que el organismo a su cargo comparte la tesis expuesta en el mencionado concepto "cuando indica que la norma se refiere tanto a las actividades misionales como a las administrativas o de apoyo"; que las misionales "no pueden ser contratadas por las contralorías departamentales, como quiera que ellas necesariamente se encuentran incluidas en las funciones asignadas al personal de planta de una entidad cuya misión es el ejercicio del control fiscal", y que respecto de las actividades administrativas "también ha sido claro el concepto en indicar que la prohibición hace referencia a la contratación de aquellas que efectivamente se encuentren asignadas al personal de planta".

No obstante, explica que las contralorías departamentales están interesadas en precisar y ampliar dicho concepto respecto de algunos servicios que requieren contratar, como por ejemplo, la acreditación de servicios de gestión de calidad, los servicios de aseo que no están a cargo del personal de planta, los servicios de vigilancia y seguridad privada que están regulados y sólo pueden contratarse con personas jurídicas autorizadas, los servicios de capacitación, las actividades para el bienestar de los empleados, los servicios de correo, los de mantenimiento de vehículos, aire acondicionado, computadores, ascensores, y otros de naturaleza semejante.

La pregunta es la siguiente:

"¿Qué sucede con la contratación de actividades administrativas o de apoyo, que no se encuentren a cargo de los empleados de planta de las contralorías departamentales y que requieren ser contratadas con exclusividad de un proveedor, o, cuando existe imposibilidad absoluta de asumirlo con personal de planta?"



Contralores, quienes expusieron sus preocupaciones en torno a la contratación de actividades de apoyo que no tienen previstas en sus plantas de personal porque están tercerizadas o reguladas o no pueden financiarse con cargo a las nóminas.

El 16 de los mismos mes y año, por solicitud de la señora Directora de la Función Pública, para adicionar la consulta elevada por el organismo a su cargo y para que "sea tenido en cuenta al momento de emitir el respectivo concepto", se incorporó al expediente el oficio suscrito por el señor Contralor General de Antioquia, en el cual analiza las normas legales y los aspectos prácticos que, en su sentir, no tuvo en cuenta esta Sala cuando emitió el concepto de agosto del 2010.

Con relación a los temas de ley, expresa que la Sala *se limitó a un análisis comparativo* de los artículos 32 de la ley 80 de 1993 y 15 de la ley 330 de 1996; no hizo *un análisis armónico y sistemático de toda la normatividad sobre el contrato de prestación de servicios*; tampoco se refirió a que en virtud de los artículos 1º y 2º de la ley 80 de 1993, las contralorías departamentales son entidades estatales para efectos de su aplicación, ni a que la definición del contrato de prestación de servicios en el numeral 3º del artículo 32 de la ley 80, es *meramente enunciativa*, y a que la ley 1150 de 2007 y el decreto 2474 de 2008, regulan el mismo contrato como causal de contratación directa.

Agrega que en la ley 330 de 1996, *no fue voluntad del legislador introducir normas sobre contratación*; en su sentir, el artículo 15 de la ley 330 *reitera la prohibición de las nóminas paralelas*, y cita apartes de la sentencia C-154-97 acerca de las diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral, en la administración pública.

Estima que el artículo 15 de la ley 30 de 1996 debe examinarse dentro del conjunto de las disposiciones del estatuto contractual de la administración pública, *en el sentido de que la prohibición allí contenida "hace referencia expresa y exclusiva a los contratos de prestación de servicios personales que han de celebrar las contralorías departamentales cuando dentro de la planta de cargos existe personal ejerciendo dicha función"*; y recuerda que *se trata de una prohibición sistemática en el régimen contractual público*, por lo que también esos órganos de control pueden contratar servicios personales "cuando las necesidades del servicio lo demanden y cuando no se cuente con el personal de planta expedito para el mismo"; de manera que, en su criterio, "no existe colisión o norma de carácter especial, ley 330 de 1996, que prevalezca sobre unas de carácter general, leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, como concluye el concepto."

Aclara que por supuesto, como lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia C-614-09, la violación a la prohibición tiene implicaciones legales y patrimoniales.

Afirma que "Tampoco se ocupó el ponente de establecer si el artículo 15 de la ley 330 de 1993, cuando prohibía la contratación de prestación de servicios en las Contralorías Departamentales, derogaba el artículo primero y segundo numeral 1º, literal b de la ley 80 de 1993; el 1º y 2º numeral 4º literal h de la ley 1150 de 2007, que tienen por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales, entre las cuales incluye obviamente a las Contralorías Departamentales, es decir, según el concepto por efectos del artículo 15 de la ley 330, no pueden los órganos de control aplicar el artículo 1º de la ley 80 de 1993, tampoco se encuentran entre las denominadas entidades estatales y adicionalmente para ellas no aplica la ley 1150 de 2007 y su decreto reglamentario 2474 de 2008."

Y señala que si bien las normas pueden ser objeto de interpretación, en este caso "el legislador finiquitó cualquier discusión en materia de prevalencia de las normas de contratación sobre cualquiera otra, cuando dispuso en el artículo 32 de la ley 1150 de 2007 lo siguiente:

Las normas del Estatuto General de Contratación Pública preferirán a cualquiera otra sobre la materia, con excepción de aquellas de naturaleza estatutaria u orgánica. En consecuencia, la derogatoria de las normas del Estatuto General de Contratación Pública sólo podrán hacerse de manera expresa, mediante su precisa identificación."

Concluye que, "la ley 330 no es de naturaleza estatutaria ni orgánica, es una ley ordinaria, razón por la cual, no puede ser aplicada en forma preferente."

En relación con los aspectos prácticos, recuerda que en cumplimiento de los artículos 267 a 272 de la Constitución, las contralorías son órganos de carácter técnico que ejercen control fiscal; sus plantas "se diseñan para el cumplimiento de la labor misional en razón de su carácter técnico, lo cual genera en la mayoría de los casos falencias en materia del cumplimiento de labores de apoyo", por lo cual en unos casos las asumen las entidades estatales y en otros, como vigilancia, aseo, mantenimiento, se contratan porque su creación exigiría numerosos cargos "con lo cual se desvirtúa el carácter técnico del órgano de control y sometería a la entidad estatal a la llamada



Con este modelo, el Jefe o Director General de la entidad territorial correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

En relación con la modificación de las plantas de las entidades y con los movimientos de personal que se generan con ocasión de tales modificaciones, la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996 expresó:

«[...]

Preocupa a la actora - con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta." (Negrita y subrayado fuera del texto).

De esta forma, la planta global, permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.

No obstante y cómo podemos inferir del pronunciamiento integral de la Corte, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio del propósito esencial del empleo respectivo.

Sobre el particular, es necesario tener en cuenta que a diferencia de la planta de personal estructural, la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Por lo tanto, si se trata de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

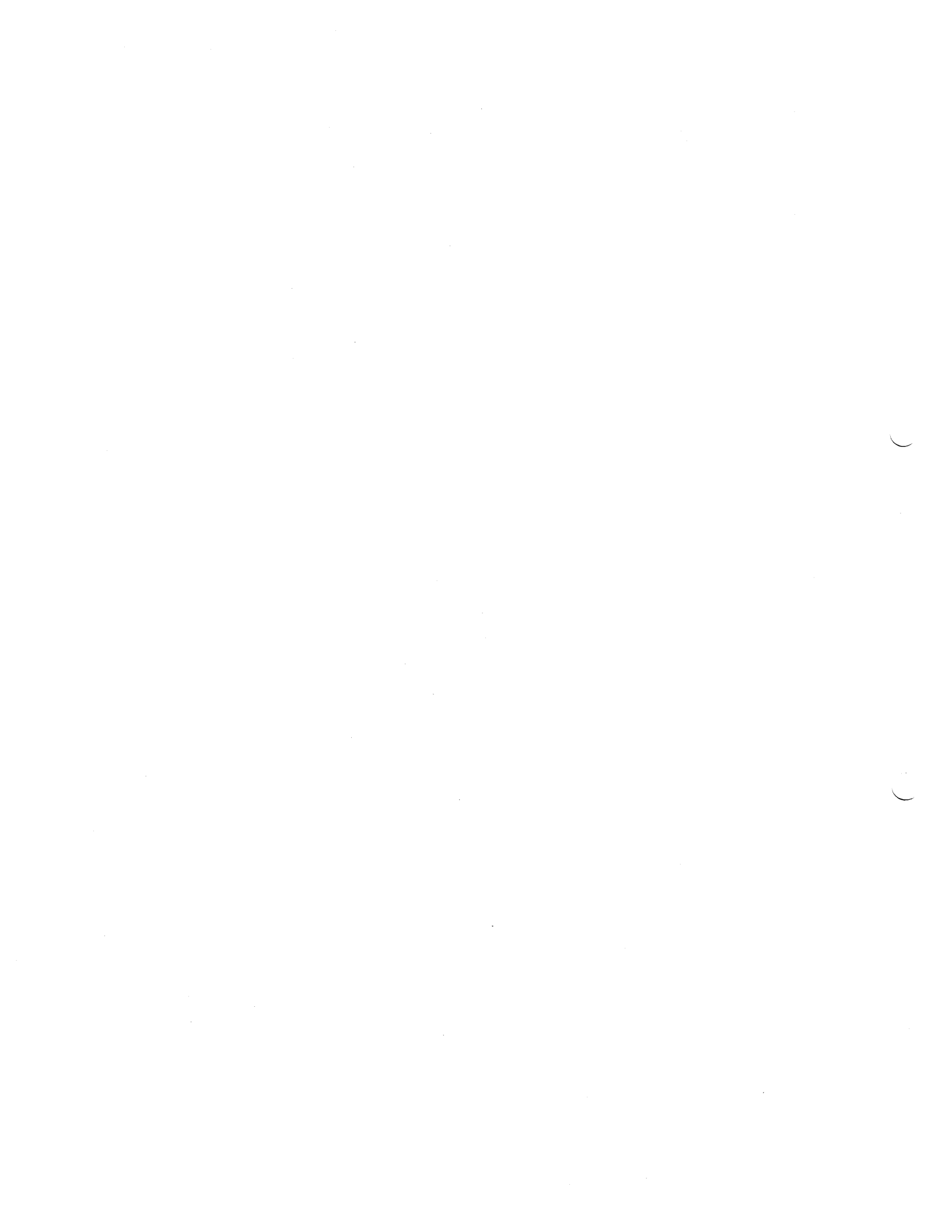
En este sentido, el Decreto 1083 de 2015, señala:

«ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo»

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.»

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección ha considerado que se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, establecidos en el manual de funciones y competencia laborales, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.



Finaliza expresando que "...el concepto elimina de tajo toda posibilidad excepcional de contratación de actividades de apoyo que no son ejercidas por personal de planta, eliminando la posibilidad de prestar la función pública a través de terceros, como la había reconocido jurisprudencialmente la misma corporación y la Corte Constitucional, lo cual puede generar graves dificultades en el cumplimiento de la labor misional de la entidad"

Atendiendo la solicitud de la señora Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública, en su escrito del 16 de marzo, se adiciona la pregunta inicial con las siguientes:

"1. ¿El artículo 15 de la ley 330 de 1996, cuando prohíbe la contratación de prestación de servicios en las Contralorías Departamentales, deroga las normas que tienen por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales, entre las cuales incluye obviamente a las Contralorías Departamentales, es decir, según el concepto por efectos del artículo 15 de la ley 330, no pueden los órganos de control aplicar el artículo 1º de la ley 80 de 1993, tampoco se encuentran entre las denominadas entidades estatales y adicionalmente para ellas no aplica la ley 1150 de 2007 y su decreto reglamentario 2474 de 2008?

"2. ¿Si de conformidad con el artículo 32 de la ley 1150 de 2007, las normas del Estatuto General de Contratación Pública se preferirán a cualquiera otra sobre la materia, con excepción de aquellas de naturaleza estatutaria u orgánica, se pregunta si ¿La ley 330 es de naturaleza estatutaria u orgánica y su artículo 15, se aplica preferentemente sobre las normas de contratación?

"3. Si el artículo 15 de la ley 330 de 1996, no derogó en forma expresa el artículo primero y segundo numeral 1º, literal b de la ley 80 de 1993; el 1º y 2º numeral 4º literal h de la ley 1150 de 2007, ¿qué fenómeno jurídico se presenta en el momento?

"4. Si el personal de planta que presta servicios en actividades de apoyo como las descritas no alcanza a colmar la aspiración del servicio público, ¿el órgano técnico podrá contratar las mismas para conservar su carácter?"

Para responder la Sala CONSIDERA:

Como se sustentó en el concepto del 19 de agosto del 2010 cuya ampliación se solicita, es criterio de la Sala que la ley 330 de 1996 especifica para las contralorías departamentales, al consagrar la prohibición de contratar la prestación de servicios personales cuando el objeto corresponda a las funciones que estén a cargo de los empleados que hagan parte de la planta de personal, estableció una excepción restrictiva respecto de la regla general contenida en el artículo 32 de la ley 80 de 1993 sobre la celebración de contratos de prestación de servicios por parte de las entidades estatales.

Partiendo de la expresada conclusión, la Sala analizará la diferencia entre los conceptos "prestación de servicios" y "prestación de servicios personales" y ampliará las razones que fundamentan la conclusión a que llegó en el concepto anterior.

1. Los conceptos de "prestación de servicios" y "prestación de servicios personales".

Cuando el artículo 32, numeral 3º, de la ley 80 de 1993 define el contrato de prestación de servicios, establece como condición para su celebración con *personas naturales*, que el personal de planta sea insuficiente o que se requieran conocimientos especializados.²

La expresión "persona natural", remite, necesaria y lógicamente, a la división de las personas que consagra el Código Civil³, conforme al cual, las personas son "naturales" y "jurídicas", agregando que "son personas todos los individuos de la especie humana...".

La definición legal coincide con la acepción gramatical de "persona"⁴. Así mismo, en términos gramaticales, el vocablo "personal" es lo "perteneciente o relativo a la persona", de manera que hace referencia igualmente a la persona natural.



Con base en las acepciones legales y gramaticales indicadas la expresión "prestación de servicios" es un concepto genérico, predicable de las personas naturales y de las personas jurídicas, y la locución "servicios personales", denotaría un concepto específico referido exclusivamente a los prestados por las personas naturales.

No obstante, dichos servicios personales pueden contratarse través de una persona jurídica, como consecuencia de las necesidades de las entidades estatales o de las condiciones que ofrece el mercado de bienes y servicios.

Por ejemplo, los servicios profesionales son prestados por personas naturales que actúan de manera independiente, pero también son ofrecidos por las personas jurídicas que se obligan a prestarlos a través de las personas naturales vinculadas a ellas. Entonces, para la entidad estatal puede ser suficiente contratar a la persona natural para resolver o atender una situación específica en razón del conocimiento y la experiencia que busca en el contratista, o bien puede serle necesario o conveniente contratar con la persona jurídica que le ofrezca los conocimientos y experiencia de su personal. En uno y otro caso, los servicios que la entidad contrata y recibe son personales, sin perjuicio de la condición de persona natural o jurídica del contratista.

Tratándose de "actividades operativas, logísticas o asistenciales", lo común es encontrar personas jurídicas constituidas para realizarlas, también a través de su personal, bien porque respondan a regulaciones de la ley, a particularidades del mercado, del bien o del servicio, o porque se trata de tareas en las cuales no es predominante o no es significativo el trabajo intelectual. Aquí se está contratando una organización y no el servicio prestado propiamente por la persona natural.

En consecuencia, a la luz del Estatuto Contractual de la Administración Pública, el contrato de prestación de servicios personales puede ser celebrado por las entidades estatales con personas naturales y con personas jurídicas.

En la ley 80 de 1993, conforme lo establece expresamente el artículo 32, numeral 3º, la contratación de servicios personales con personas naturales está restringida en la medida en que se autoriza "solamente" cuando el personal de planta es insuficiente o cuando se requieren conocimientos especializados.

La referencia legal al "personal de planta" como condición para la procedencia o no de contratar con personas naturales, remite a las disposiciones sobre el empleo público y a los siguientes breves comentarios:

La Constitución de 1991, artículo 122³, ordena que todo empleo debe tener funciones detalladas en la ley o el reglamento y que los remunerados deben estar contemplados en "la respectiva planta".

Con antelación a este mandato constitucional, el decreto ley 2400 de 1968⁴, artículo 2º, definió el "empleo" como "el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural"; y dispuso en su inciso final:

"Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones."

Obsérvese que al tenor de la norma transcrita, aplicable a la organización y al funcionamiento de la administración pública, el carácter permanente de una determinada función tiene dos efectos: el deber de crear el empleo y la prohibición de contratar dicha función.

Por su parte, la ley 909 de 2004⁵ define así el empleo público:

"ARTÍCULO 19. EL EMPLEO PÚBLICO.

"1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de



de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

"(...)"

La misma ley 909 en cita, artículo 17, se refiere a la planta de personal en cada órgano y entidad pública, conformada con "los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias"; e impone a las unidades de personal y a los organismos y entidades el deber de mantener actualizadas sus plantas "para el cumplimiento eficiente de las funciones", teniendo en cuenta "las medidas de racionalización del gasto."⁹

Así pues, las nociones de empleo y planta de personal se estructuran en torno a las funciones del organismo o entidad, de manera que éstos puedan vincular el personal que sea necesario para garantizar el cumplimiento eficiente de dichas funciones y la satisfacción de las exigencias de los planes de desarrollo y de los fines del Estado.

Como se trata de atender la función pública, el carácter permanente de ésta supone que las plantas de personal se conformen con empleos igualmente permanentes¹⁰, a los cuales se vinculan personas naturales, lo que a su vez significa que, en principio, las funciones de los empleos no pueden ser objeto del contrato de prestación de servicios personales con personas naturales.

A ello responde el condicionamiento establecido en el artículo 32, numeral 3^o, de la ley 80 de 1993, cuando exige, para la celebración de contratos de prestación de servicios con personas naturales, que las actividades de que trate el objeto contractual "no puedan realizarse con personal de planta".

La jurisprudencia constitucional y de esta Corporación es abundante y reiterativa en el sentido de señalar que la condición en comento tiene como finalidad la prohibición de configurar las "nóminas paralelas", que no sólo contravienen las disposiciones del decreto ley 2400 de 1968 y la ley 80 de 1993, sino que además pueden desconocer los derechos laborales y prestacionales de los contratistas personas naturales y ser fuente de detrimento del patrimonio público, cuando llegan a configurar el contrato realidad.¹¹

En consecuencia, la elaboración de las plantas de personal requiere, tal como lo ordena la ley, el estudio de las necesidades reales del organismo o entidad; y también, debe considerar, para excluirlas, aquellas actividades que están reguladas y controladas de acuerdo con leyes especiales, como ocurre con el servicio de vigilancia o de celaduría; o que son prestadas por personas jurídicas organizadas y reconocidas conforme a la ley, y que resultan más favorables que si se prestaran directamente por la entidad u organismo estatal, como los servicios de aseo; o que se requieren con alguna periodicidad o eventualmente, como el mantenimiento preventivo o correctivo de máquinas, vehículos y demás recursos físicos.

De manera que en el marco del Estatuto Contractual de la Administración Pública, el contrato de prestación de servicios es el instrumento jurídico para que las entidades y organismos estatales resuelvan esas específicas necesidades de administración, teniendo presente que la modalidad de servicios personales con personas naturales, sólo es legalmente posible cuando el personal de planta es insuficiente o se necesitan conocimientos especiales.

Conforme se explicó en el concepto cuya ampliación se ha solicitado, la norma general del estatuto contractual se restringe en la ley 330 de 1996, para las contralorías departamentales. Ello no significa modificación ni derogatoria de ninguna de las disposiciones del estatuto contractual, y tampoco impide la contratación de prestación de servicios cuando el objeto del contrato no corresponda a las funciones de los empleos que integren la planta de personal del respectivo ente de control departamental, como pasa explicarse.

2. La especialidad del artículo 15 de la ley 330 de 1996

El artículo 15 de la ley 330 de 1996, estatuye:

"PROHIBICIONES. Las Contralorías Departamentales no podrán contratar..."

Las normas vigentes facultan a la entidad para reubicar a un empleado, con la finalidad de atender las necesidades del servicio.

Por ultimo debe tenerse en cuenta que ante esta entidad no se registran los manuales de funciones, siendo la Ley 909 de 2004¹, la que señala como función de las unidades de personal la elaboración de los manuales de funciones, así:

«ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.[...]» (Subrayado nuestro)

Así mismo el Decreto 785 de 2005, dispone:

«ARTÍCULO 32. EXPEDICIÓN. La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto.

El establecimiento de las plantas de personal y las modificaciones a estas requerirán, en todo caso, de la presentación del respectivo proyecto de manual específico de funciones y de requisitos.

Corresponde a la unidad de personal de cada organismo o a la que haga sus veces, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto.

PARÁGRAFO. Toda certificación solicitada por particulares, servidores públicos y autoridades competentes, en relación con los manuales específicos de funciones y de requisitos, será expedida por la entidad u organismo responsable de su adopción.» (subrayado nuestro)

De acuerdo con lo dispuesto en la norma transcrita es de competencia de las Unidades de Personal o de la dependencia que haga sus veces en cada entidad u organismo, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del Manual de Funciones y Requisitos; de cualquiera de los cargos de su planta de personal, así como, adecuar los requisitos de estudio y experiencia, al cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, con sujeción al nivel jerárquico del empleo y de sus funciones generales, sin que se desnaturalice el mismo, y de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia, tales como la Ley 909 de 2004 y el Decreto 785 de 2005.

Por lo tanto, la competencia para la adopción, adición, modificación o actualización del Manuales Específico de Funciones y Competencias Laborales, se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo respectivo, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 785 de 2005 y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Mercedes Avellaneda.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Fecha y hora de creación: 2022-06-03 15:25:32

