



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"Marca la diferencia"



0561
RESOLUCION N° DE 2014
(15 JUL 2014)

Por la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones.

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en la ley 909 de 2004, su normatividad reglamentaria y concordante, y

CONSIDERANDO

El encargo es la figura administrativa por la cual la autoridad nominadora designa a un servidor público para desempeñar de manera transitoria la totalidad o alguna de las funciones de un empleo público diferente del cual el encargado es titular y que se halle vacante con carácter definitivo o temporal.

Para la provisión de empleos de carrera, el encargo está previsto como un derecho preferencial a favor de los empleados de carrera que cumplan los requisitos que señala la ley.

El derecho preferencial al encargo sólo está previsto para la provisión de empleos de carrera. No resulta vinculante para realizar encargos de empleados de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción (Artículo 24 ley 909 de 2004)

Que la Ley 909 de 2004 en el artículo 24, para los empleos de carrera en vacancia definitiva, señala que mientras se surte el proceso de selección para proveerlas, los empleados de carrera tienen derecho a ser encargados de dichos empleos, siempre y cuando cumplan con los requisitos para su desempeño, poseen las aptitudes y habilidades para su ejercicio, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última calificación del desempeño sea sobresaliente,

Que así mismo, la Ley 909 de 2004 en el artículo 25, prevé que en el caso de las plazas de los empleos cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que implican separación temporal de los mismos (*Licencias, comisiones, encargos, entre otras*), serán provistos mediante encargo con servidores públicos de carrera, sólo por el tiempo que duren dichas situaciones administrativas.

Que todas las entidades destinatarias de la ley 909 de 2004, tienen el deber de dar estricto cumplimiento a lo normado en los artículos 24 y 25 de la normativa citada, salvaguardando el derecho preferencial que otorga la carrera a sus titulares,

Que en su artículo 24 de la ley 909 de 2004 consagra: "**encargo**. Mientras . Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando, reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil ejerce vigilancia sobre el cumplimiento de las normas de carrera administrativa, de acuerdo con las funciones que le han sido asignadas en el artículo 12 de la ley 909 de 2004, igualmente, realiza control resolviendo en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento por presunta vulneración del derecho preferencial a encargo cuyo conocimiento en primera Instancia corresponde a la Comisión de Personal, que para tal efecto dispone el Decreto Ley 760 de 2005.

Que la planta de Personal de los empleos de la Gobernación de Putumayo, está integrada por la Planta de empleos de la Secretaría de Salud financiada con el Sistema General de Participaciones en Salud, Rentas

DP



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



PUTUMAYO

0561 de 15 JUL 2014
"Marca la diferencia"

"Continuación resolución N° de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones".

Departamentales y Transferencias Nacionales: la Planta de Personal financiada con recursos propios y la Planta de cargos administrativos de la Secretaría de Educación del Departamento de Putumayo financiada por el Sistema General de Participaciones con recursos de cuota de administración, de administración, de conformidad con lo dispuesto en la ley 715 de 2001,

Que el presente acto administrativo tiene como finalidad dar a conocer a todos los servidores de carrera administrativa que aspiran a optar y ser beneficiarios de un encargo, los requisitos y condiciones a cumplir para hacerse parte del proceso, el procedimiento que se aplicará y sus etapas, así como información relevante para adelantar con éxito el mismo.

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE

ARTICULO 1º. PRINCIPIOS.- El procedimiento interno el aplicar por parte de la Gobernación de Putumayo para el estudio de verificación objetiva del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de un encargo. Estará regido por los principios de igualdad, transparencia confiabilidad, eficiencia, imparcialidad, celeridad y publicidad.

ARTICULO 2º. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA PRESENTE RESOLUCION' Las disposiciones contenidas en la presente resolución serán aplicables en su integridad a todos los servicios públicos que conforman la Planta de Personal del Departamento de Putumayo, financiada por Recursos Propios Sistema General de Participaciones en Salud y Educación, Rentas Departamentales y Transferencias Nacionales.

ARTICULO 3º. DERECHO PREFERENCIAL. De acuerdo con lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto.1227 de 2005, el encargo como medio de provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal constituye un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza no pueden ser sujeto de encargo.

Conforme al artículo 24 de la ley 909 de 2004, el encargo debe recaer en el empleador de carrera que reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma y que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al empleo en vacancia definitiva o temporal que se pretende proveer transitoriamente. Solo en caso de que el funcionario con el empleo inmediatamente inferior no reúna las condiciones y requisitos, el encargo recaerá en funcionarios que cumpliendo los requisitos desempeñen el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

ARTICULO 4º. PROCEDIMIENTO Y SUS ETAPAS. El proceso de selección interna para encargo. Se Realizará a través de la Secretaria de Servicios Administrativos con las respectivas instrucciones para su agotamiento, cumpliendo las etapas que a continuación se señalan.

1. *Publicación de los Empleos Vacantes Temporales y Definitivos.* La relación de empleos vacantes temporales y definitivos existentes en la planta de personal de la Gobernación de Putumayo, será publicada en la página web y cartera de la Entidad y deberá contener la siguiente información:

Estado del Encargo, Nivel Jerárquico, Denominado del Empleo. Código Grado. Dependencia Manual de funciones y competencias Laborales, Requisitos de Estudio y Requisitos de Experiencia.

2. *Análisis de los requisitos de Ley.* De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, los únicos requisitos legales exigidos para acceder al derecho a un encargo, son los siguientes.

2.1 Requisitos para la designación en encargo

a. Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentra desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente para comprobar este requisito, la Secretaría de Servicios Administrativos revisará en su totalidad la planta de personal del departamento quienes se encuentran desempeñando el cargo



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



0561 de 15 JUL 2014

“Continuación resolución N° de “Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones”.

inmediatamente inferior, con el fin de verificar si existe por lo menos un funcionario de carrera que se encuentre en esta condición, y que además cumpla los requisitos mínimos exigidos para que le sea reconocido el derecho al encargo.

A los empleados de carrera en comisión en cargos de libre nombramiento y remoción le asiste el derecho preferencial a ser encargados expresa su voluntad de ser encargado en ellos y con la aceptación de la designación en cargo se entenderá su renuncia al cargo de libre nombramiento y remoción si es de la planta de la Gobernación; si es el caso deberá presentar renuncia al empleo de *Libre Nombramiento y Remoción* ante la entidad ante la Entidad donde se encuentre en Comisión. (Ministerio de Trabajo - Circular 00078 de Noviembre 18 de 2013)

b.- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia. Para este efecto la Secretaría de Servicios Administrativos tendrá en cuenta el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, en relación con los requisitos generales de estudios y experiencia para cada uno de los cargos.

Es importante señalar que las disciplinas académicas que se tendrán en cuenta en cada uno de los cargos son las que se encuentran señaladas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales que se encuentre vigente para el cargo vacante. Para el caso de los cargos del Nivel Profesional, se entenderá que la experiencia siempre debe corresponder a experiencia profesional independientemente si es relacionada, laboral o docente.

Estudios: se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnología y profesional y en programas de posgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado.

Certificación de educación formal: los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. La tarjeta profesional o matrícula según sea el caso.

Títulos y certificados en el exterior: los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, de la homologación y convalidación por parte del ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.

Para los empleos de Nivel Profesional y Asesor, no podrá ser compensado el título profesional.

Experiencia: De acuerdo con lo expresado en el artículo 14 del Decreto 2772 de 2005, y en lo que concierne en la modificación indicada en el artículo 1 del Decreto 4476 de 2007, se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para efectos de este proceso de encargos, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada y laboral:

Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, diferencia a la técnica profesional y tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

Experiencia relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan actividades similares a las del cargo a proveer.

Experiencia Docente: Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

put



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



PUTUMAYO

0561

"Marca la diferencia"

15 JUN 2014

"Continuación resolución N° de "Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones".

Para las vacantes ubicadas en los cargos asesores y profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Las certificaciones de experiencia deberán contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o empresa
- Tiempo de Servicio
- Relación de funciones desempeñadas

Nota: si las certificaciones de experiencia no poseen estos datos, no serán tenidas en cuenta para el estudio de verificación de experiencia.

Cuando la persona que aspire a ocupar un cargo público y ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo periodo a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

De acuerdo con el Concepto emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil *radicado No 2013 EE-35878 del 02 de octubre de 2013*, la experiencia de quienes desempeñan empleos en el nivel Asistencial, corresponderá a dicho Nivel, *sin que se convierta en Experiencia Profesional por el sólo hecho que quien lo ocupa, haya terminado y aprobado las materias correspondientes al pensum académico de una disciplina o haya obtenido un título profesional*, puesto que las actividades que le corresponden realizar, de forma alguna no demandan *"la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional"*, como si ocurre en el nivel Profesional, sino que implican el ejercicio de actividades complementarias o de apoyo.

c.- *Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.* De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, los funcionarios de carrera administrativa para poder ser encargados deben poseer aptitudes y habilidades para el desempeño del cargo. La Secretaría de Servicios Administrativos deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de dicho requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento.

La unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento.

En relación con este aspecto, debe advertirse que conforme a lo establecido en la Circular 05 de 2012, sólo si existen dos o más empleados de carrera, que ostentan derecho preferencial para el otorgamiento de encargo, esto es, que cumplan **con todas** las exigencias descritas en la norma¹, se podrá realizar concurso, entre estos, sobre el aspecto de aptitudes y habilidades, lo cual sin embargo, no exime al servidor responsable de adelantar el procedimiento concerniente a la expedición del estudio de verificación.

d.- *Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.* No podrán ser tenidos en cuenta en este Proceso los funcionarios que cuenten con un fallo debidamente ejecutoriado, ejecutado por una autoridad competente y para el cual se ha emitido una decisión sancionatoria.

Para tener derecho a acceder y mantener el encargo, será necesario que la última evaluación (ordinaria y definitiva) del desempeño laboral sea sobresaliente.

¹ Sobre este aspecto, puede revisarse el concepto emitido bajo radicado de salida No. 26221 del 15 de junio de 2012, en respuesta a la consulta radicada bajo No. 26317 de 2012. Ver extractos al final del escrito.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



0561

"Marca la diferencia"

15 JUL 2014

"Continuación resolución N° de , "Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones".

Será potestativo del nominador mantener el encargo a aquellos servidores que obtengan evaluación destacada o satisfactoria en relación con su desempeño en el encargo, siempre y cuando, en dicho momento no exista empleado con calificación sobresaliente que reúna todos los requisitos exigidos en el artículo 24, de la Ley 909 de 2004, para acceder al derecho a encargo, en cuyo caso, deberá darse por terminado el encargo de aquel servidor, para reconocerle el derecho a quien lo ostenta.

El encargo deberá darse por terminado cuando la evaluación del desempeño se tenga por no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular.

Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el período de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación del período de prueba.

Para aquellos servidores de carrera que logren una calificación satisfactoria o destacada en la última evaluación del desempeño laboral, el encargo no se constituye en un derecho sino decisión discrecional del nominador de la entidad en cuanto a conceder el encargo en dichos eventos, que solo procederá siempre y cuando no exista servidor de carrera con calificación sobresaliente (ordinaria o en período de prueba) y cumpla con los demás requisitos exigidos por la ley.

Para tener derecho a acceder y mantener el encargo, será necesario que la última evaluación (ordinaria y definitiva) del desempeño laboral sea sobresaliente.

Será potestativo del nominador mantener el encargo a aquellos servidores que obtengan evaluación destacada o satisfactoria en relación con su desempeño en el encargo, siempre y cuando, en dicho momento no exista empleado con calificación sobresaliente que reúna todos los requisitos exigidos en el artículo 24, de la Ley 909 de 2004, para acceder al derecho a encargo, en cuyo caso, deberá darse por terminado el encargo de aquel servidor, para reconocerle el derecho a quien lo ostenta.

El encargo deberá darse por terminado cuando la evaluación del desempeño se tenga por no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular.

Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el período de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación del período de prueba.

Para aquellos servidores de carrera que logren una calificación satisfactoria o destacada en la última evaluación del desempeño laboral, el encargo no se constituye en un derecho sino decisión discrecional del nominador de la entidad en cuanto a conceder el encargo en dichos eventos, que solo procederá siempre y cuando no exista servidor de carrera con calificación sobresaliente (ordinaria o en período de prueba) y cumpla con los demás requisitos exigidos por la ley.

e.- Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente. Si el funcionario no cuenta con calificación sobresaliente en la última evaluación de desempeño laboral, no es posible su participación en el Proceso de Encargos.

Los servidores que cuenten con la calificación en la última Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral, pero que actualmente se encuentren desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción, si quedan seleccionados en el Proceso de Encargos, para el momento de su otorgamiento deberán presentar su renuncia al cargo de libre nombramiento y remoción ante la entidad en donde se encuentren en Comisión.

Respecto de los servidores que cuentan con calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño por Período de Prueba, podrán ser tenidos en cuenta en el Proceso de Encargos, sólo cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial a ser encargado.

ARTICULO 5. ETAPAS PARA ESTABLECER EL DERECHO A ENCARGO.

Una vez determinada la necesidad de provisión transitoria del empleo de carrera y para garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación sobre el

py



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



0561 de 15
"Marca la diferencia"
"Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones".

cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de encargo, el nominador de la entidad y el servidor responsable que es la Secretaria de Servicios Administrativos-Oficina de Gestión Humana o quien haga sus veces, deberán publicar por cinco (5) días hábiles, en la cartelera institucional y/o en un lugar visible y asequible de la institución y en el caso de las entidades del orden Nacional con estructura territorial, en cada sede, los resultados que arroje el mencionado estudio, atendiendo cada uno de los requisitos antes referidos.

Al cabo de los cinco (5) días, sin que se haya presentado solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio, este se considera definitivo. A partir del momento en que el estudio adquiera el carácter de definitivo, La Secretaria de servicios Administrativos podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta que este último sólo será procedente si el estudio determina que no existe servidor habilitado para ser encargado.

En caso de que un servidor de carrera administrativa se considerase afectado con el resultado del estudio de verificación, podrá acudir ante el nominador dentro de los cinco (5) días hábiles en que transcurre la publicidad del estudio inicial, para que éste, con base en las pruebas y argumentos presentados, revise los resultados del mencionado estudio, para lo cual contará con tres (3) días.

Si la decisión del nominador determinase la modificación del estudio, el mismo deberá ser publicado nuevamente por el término de cinco (5) días hábiles, término al cabo del cual, si no se interpone petición de revisión, adquirirá el carácter de definitivo y se podrán adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria.

En caso que se radique nueva solicitud de revisión, esta sólo podrá versar sobre hechos relacionados con la modificación efectuada. Una vez resuelta la petición, se procederá a consolidar y publicar por cinco (5) días hábiles el estudio definitivo.

Es importante tener en cuenta que la verificación de requisitos es necesaria para establecer sobre quien recae el derecho a encargo o, en su defecto, que no existe empleado de carrera que ostente dicho derecho. Será inadmisibles la aplicación de cualquier tipo de criterio no contemplado en la norma, así como la discriminación para el otorgamiento del derecho a encargo por razones de sexo, edad, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Ante la existencia de pluralidad de servidores con derecho preferencial al encargo², las entidades podrán utilizar concursos para determinar sobre cual servidor con derecho preferencial recae el encargo. No obstante, estos concursos únicamente podrán evaluar aptitudes y habilidades de quienes cumplen los requisitos dispuestos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Lo anterior teniendo en cuenta que es requisito de procedibilidad para el otorgamiento del encargo, que la verificación se agote atendiendo la estructura jerárquica de empleos de carrera de manera descendente, es decir, considerando, prevalentemente, a quienes cumpliendo todos los requisitos para acceder al encargo (incluyendo el de aptitudes y habilidades), sean titulares del empleo más próximo al que se pretende proveer y, no a todos los servidores de carrera de la entidad, manera indistinta y abierta. Por esa razón, para el otorgamiento de los encargos, no es procedente la aplicación de concursos abiertos.³

Debe tenerse en cuenta que tal tipo de concursos pretermite el requisito de que se verifique que el encargo recaiga en el empleado de carrera que sea titular del empleo inmediatamente inferior pues al efectuar un llamado abierto a todos los empleados de carrera sin distinción de su condición jerárquica, se coloca en igualdad de condiciones, tanto al empleado de carrera que está en el empleo inmediatamente inferior, como aquel que está mucho más abajo, situación que distorsiona la metodología que ha establecido la propia Ley 909 de 2004, para el otorgamiento de los encargos.

Así mismo, es indispensable recordar, que el ordenamiento jurídico no establece como requisito para llevar a cabo la verificación para el otorgamiento de encargo, que el empleado de carrera deba manifestar su interés al respecto.

² Esto es, que cumpla todos los requisitos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

³ Ver Concepto emitido bajo radicado de salida 49540 del 20 de diciembre de 2012, en respuesta a consulta elevada mediante escrito radicado en la CNSC bajo número 56159 de 2012.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



“Continuación resolución N° 0561 de 15 JUL 2014”
de “Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones”.

En tal sentido, si bien es posible que la administración indague por este medio (postulación), el interés de los servidores de carrera respecto a un empleo de carrera a ser provisto transitoriamente, con el ánimo de agilizar el procedimiento de agotamiento de encargo, ello no es obstáculo para que se efectúe el estudio de verificación, teniendo en cuenta, en estricto orden jerárquico, a todos los servidores titulares de derechos de carrera y conforme a ello, se reconozca a quien corresponde el derecho a encargo, atendiendo lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.⁴

De otra manera, se estaría adicionando, por vía del mecanismo de postulación, el reconocimiento del derecho a encargo a un requisito de procedibilidad no contemplado en las normas que rigen la materia.

Ahora bien, una vez establecido el servidor sobre el cual recae el derecho a encargo, a través del respectivo estudio de verificación, la administración estará habilitada para adelantar las acciones tendientes a la concreción de la provisión transitoria. No obstante, cuando el servidor en quien recae el derecho preferencial a encargo, según el estudio definitivo, considere que la concreción de la designación podría conllevar el desmejoramiento de las condiciones laborales, deberá manifestarlo así ante el nominador, quien deberá evaluar los argumentos expuestos y las pruebas allegadas por el servidor y, decidir si se mantiene en la designación o no.

Debe tenerse en cuenta que si bien es cierto el encargo representa para la administración una forma expedita de provisión que contribuye a preservar la continuidad del servicio, también lo es que, a partir de la Ley 909 de 2004, el encargo constituye un derecho y, por tanto, el ejercicio de esa facultad por parte de la administración no puede desconocer los principios, valores, garantías y derechos del servidor de carrera, de manera que, aun cuando legítimamente el nominador puede designar unilateralmente al servidor sobre el cual recaería el encargo (siempre y cuando cumpla con todos los requisitos determinados en la ley), tal facultad no es ilimitada y, por ello no puede traducirse en una imposición que cause un desmejoramiento para el servidor público o implique una restricción desproporcionada o inequitativa del derecho al libre ejercicio de las actividades profesionales o laborales consagrado en el artículo 26 de la Carta.

De ser aceptados los argumentos del servidor, por encontrar la administración que la designación le causa un desmejoramiento de sus condiciones laborales, se procederá a identificar al servidor que sigue en turno a ser beneficiario del encargo o a falta de éste, se deberá acudir a la figura del nombramiento provisional si así lo considerase necesario.

De no ser aceptados, el servidor público que se considere desmejorado laboralmente con dicha decisión, podrá interponer reclamación en primera instancia ante la respectiva Comisión de Personal dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación del acto que cause el presunto desmejoramiento de las condiciones laborales, atendiendo para el efecto los presupuestos de forma señalados en el artículo 4 del Decreto 760 de 2005. Frente a la decisión de la Comisión de Personal, procederá reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 6º.- APLICACIÓN DE CRITERIOS DE DESEMPATE: En caso de presentar empate entre los aspirantes seleccionados del mismo nivel jerárquico y grado salarial, el orden de prioridad se tomará verificando los siguientes criterios de desempate en su orden:

- a) Puntaje en Evaluación de Desempeño Laboral. Si después de analizados los anteriores criterios aún existen dos funcionarios o más que tengan el mismo derecho para el otorgamiento del encargo, tendrá mejor derecho el funcionario que tenga mayor puntaje en la Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral correspondiente al último período de evaluación anual u ordinaria.
- b) Resultado del instrumento de aplicación sobre Aptitudes y Habilidades. En caso de ser necesario aplicar este segundo criterio de desempate hace referencia al funcionario que cumplan con las condiciones anteriores: es decir, que cuenten con los requisitos de Ley y a su vez tenga mayor experiencia relacionada de empleos o actividades similares a las del cargo a proveer., tendrá mejor derecho el funcionario que obtenga superior pronunciamiento sobre el cumplimiento de este requisito.

⁴ Al respecto, es pertinente tener en cuenta la posición doctrinal establecida en la Resolución 1033 del 15 de mayo de 2013.

put



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO



“Continuación resolución N°

0561

de

“Marca la diferencia”

15 JUL 2014

“Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510

de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones”.

ARTICULO 7º: PUBLICACION DE RESULTADOS. Una vez seleccionados los funcionarios que serán sujeto de encargo para cada vacante, se realizará la publicación del resultado en la página Web y Cartelera de la Entidad por el término de cinco (5) días hábiles.

ARTICULO 8º.- EXPEDICION DE ACTOS ADMINISTRATIVOS DE ENCARGOS: A partir del momento en que el resultado adquiera el carácter de definitivo, el nominador podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo y proferir los actos administrativos respectivos, comunicarlo al interesado y su respectiva publicación.

El funcionario beneficiario del encargo, tomará posesión dentro de los términos de ley y deberá asumir totalmente las funciones del empleo en el cual será encargado, por lo tanto deberá desplazarse y fijar los compromisos de evaluación con su Jefe inmediato en el nuevo empleo.

ARTÍCULO 9º.- DESMEJORAMIENTO LABORAL POR CAUSA DE OTORGAMIENTO DE UN ENCARGO: Cuando el servidor en quien recae el derecho preferencial a ser encargado, según el estudio definitivo realizado por la Secretaria de Servicios Administrativos, considere que la concreción de la designación podría llevar el desmejoramiento de las condiciones laborales, debe manifestarlo ante el Nominador quien evaluará los argumentos expuestos y las pruebas allegadas para decidir si se mantiene o no la designación.

ARTÍCULO 10º.- EVALUACION DEL DESEMPEÑO DURANTE EL TIEMPO DEL ENCARGO: Los funcionarios que resulten encargados serán objeto de evaluación del desempeño. Esta evaluación se tendrá en cuenta para efectos de participación en el Plan de Incentivos y para decidir sobre la permanencia del funcionario en el encargo.

ARTICULO 11º.- RECLAMACIONES POR DERECHO A ENCARGO: Siendo un derecho preferencial del empleado de carrera que cumpla con los presupuestos establecidos en la norma, este derecho puede exigirse mediante el procedimiento de reclamación de carrera, dispuesto en los artículos 12 y 16 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 760 de 2005.

Dentro de los diez días hábiles siguientes a la publicidad del acto presuntamente lesivo del derecho a encargo o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de la posible vulneración - *acto de provisión por encargo de otro servidor con menos derecho o que incumple requisitos, o nombramiento en provisionalidad existiendo servidor de carrera con derecho a encargo*-, el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer escrito de reclamación de primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad, atendiendo para ello, los requisitos establecidos en el Título I del Decreto 760 de 2005 (Artículos 4 y 5).

ARTICULO 12º.- CAUSALES DE TERMINACION DEL ENCARGO.- Antes del cumplirse el término de duración del encargo o el de su prórroga el Nominador, podrá darlo por terminado dadas las siguientes causas:

- a) Por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria.
- b) Cuando la calificación de la evaluación del desempeño no es sobresaliente
- c) Por decisión del nominador debidamente motivada.
- d) Por pérdida de los derechos de carrera.
- e) Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.
- f) Por provisión definitiva del empleo.
- g) Cuando se termine la situación administrativa que originó la vacancia temporal del empleo. Si un encargo se da por terminado antes de su vencimiento, se darán también por finalizados los encargos que de este dependan.

ARTÍCULO 13º.- EL ENCARGO FRENTE A OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS: Durante el tiempo que dure el encargo, el funcionario estará sujeto a las siguientes situaciones:



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"Marca la diferencia"



“Continuación resolución N° **0561** de [] “Por medio de la cual se modifica la resolución número 0510 de 26 de junio de 2014 por la cual se establece el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, mediante la figura de encargo en la Gobernación de Putumayo, y se dictan otras disposiciones”.

1. Deberá asumir las funciones del empleo en el cual es encargado.
2. Al ser beneficiario de un encargo, será deshabilitado para optar por otra vacante durante los diferentes procesos de encargo.
3. Los servidores que sin justificación renuncien al encargo, serán deshabilitados para optar por otra vacante durante los diferentes procesos de encargo. No así, los servidores que se vean afectados con dicha renuncia.

ARTÍCULO 14°.- VIGENCIA: La presente resolución tiene vigencia a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contraídas.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Mocoa, a los

15 JUL 2014


PILAR ANDREA MARIN ARTEAGA

Secretaria de Despacho con funciones Delegatarias de Gobernadora (e) del putumayo
Decreto 0183 del 16 de julio de 2014
Gobernador Departamento del Putumayo

Reviso: Claudia Loaiza Valencia 
Profesional de apoyo oficina jurídica

Revisó: Karin Larissa Mora Burbano 
Jefe Oficina Jurídica Departamental