



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



**“POR MEDIO DEL CUAL SE REGLAMENTA EL PROCESO DE ENCARGOS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE BELLO”**

**EL ALCALDE MUNICIPAL**

En uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas por la Constitución Política de Colombia, Ley 136 de 1994, Ley 909 de 2004, Decretos Nacionales 1083 de 2015 y 648 de 2017, y Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil del 13 de agosto de 2019.

**CONSIDERANDO**

1. Que la Ley 909 de 2004, en su artículo segundo, establece que la función pública se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, sobre los criterios de la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.
2. Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 24, modificado por la Ley 1960 de 2019, establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

3. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante criterio unificado del 13 de agosto del 2019, estableció los criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.

Y señala que existirá un empate, cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, pudiendo aplicar entre otros y en el orden que estime pertinente los criterios que la misma Comisión Nacional del Servicio señala.

4. Que en aras de dar cumplimiento a lo anterior y garantizar los derechos de carrera administrativa, se procede adoptar y reglamentar los criterios dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
5. Que con fundamento en lo anterior, la administración municipal con las diferentes organizaciones sindicales trabajaron conjuntamente en la presente reglamentación.

Por lo que se,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Reglamentar los criterios que se tendrán en cuenta por la administración municipal de Bello, para designar en casos de empate entre funcionarios de carrera administrativa para acceder el derecho al encargo en vacancias temporales o definitivas, cuando hay dos o más servidores de carrera administrativa cumplen con los requisitos para ser encargados de un empleo.



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



**ARTÍCULO SEGUNDO:** La Dirección Administrativa de Talento Humano, revisará que los funcionarios de carrera administrativa cumplan con los siguientes requisitos para acceder al encargo:

1. Que sea titular de carrera administrativa del empleo inmediatamente inferior.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma.

Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad. De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

Al respecto, se precisa que es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo.

2. Cumplir con los requisitos para ejercer el empleo a proveer, establecidos en el manual de funciones y competencias;
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año;



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



4. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo.
5. Que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente o en su defecto satisfactoria.

Si efectuado el estudio por parte de la entidad, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados, la Dirección Administrativa de Talento Humano, debe:

- A.** Publicar a través de su intranet o medio de amplia difusión para los funcionarios, el listado de los servidores de carrera que cumplen los requisitos para ser encargados del empleo a proveer, con el objeto de que quienes se encuentren interesados así lo manifiesten, mediante comunicación oficial a través del medio más expedito disponible, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de la entidad, siempre que se hallen en servicio activo. Quienes no hagan ninguna manifestación, se entenderá como no interesados.
- B.** Si efectuada la manifestación de interés, persiste la pluralidad de servidores, la Dirección Administrativa de Talento Humano, evaluará los criterios establecidos en el siguiente artículo.

**ARTÍCULO TERCERO:** Los criterios a utilizar para casos de existir pluralidad de servidores con prelación en procesos de encargos para ocupar una vacancia temporal o definitiva, serán los siguientes:

	<b>CRITERIO</b>	<b>VALOR</b>
1	<b>Educación Formal Relacionada y Adicional:</b> Se otorga puntaje a cada título de educación formal relacionada con el empleo que esta para encargo y que sea adicional al requisito mínimo exigido en manual de funciones y competencias. Para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral del servidor público. Se otorgará:	0.5



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



2	<b>Experiencia Relacionada:</b> Por cada año de experiencia sea profesional relacionada para empleos del nivel profesional o relacionada para empleos del nivel técnico y asistencial, adicional a la exigida en el manual de funciones y competencias. Se otorgará:	0.1
3	<b>Por Reconocimientos:</b> Por haber tenido reconocimientos, distinciones, u honores en el ejercicio de sus funciones dentro de la entidad de manera oficial, en los últimos tres (3) años.	0.5
4	<b>Por pertenecer a la dependencia,</b> esto es en la secretaria de despacho o gerencia en la que se encuentra el empleo objeto de previsión	0.1
5	<b>Por haber sufragado en las elecciones inmediatamente anterior,</b> en cumplimiento de la Ley 407 de 1997, conforme a los artículos 2 numeral 3 y 5 de dicha disposición.	0.1

Quien obtenga el mayor puntaje con la suma de los criterios anteriores, será quien tiene derecho al encargo, en caso de continuar el empate, se desempata entre dichos funcionarios, con los siguientes criterios que actúan de manera excluyente y en el siguiente orden, así:

1. El servidor público que tenga acreditada una situación de discapacidad.
2. El servidor público que demuestre su situación de víctima, conforme a los requisitos de ley.
3. El servidor público que acredite la calidad de padre o madre cabeza de familia.
4. El servidor público que tenga la calificación definitiva más alta del último periodo de desempeño.
5. El servidor público que pertenezca de manera voluntaria a uno o varios comités o grupos de trabajo de la administración municipal.
6. El servidor público que acredite actuar en el momento de la postulación como supervisor de contratos.



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



7. En caso de continuar el empate, se decidirá por suerte, por medio de balotas en presencia de los funcionarios y acompañados de un representante de la Secretaria de Control Interno.

**ARTÍCULO CUARTO:** El resultado del análisis de las hojas de vida de los servidores públicos aspirantes al proceso de encargo y que demostraron interés, será notificada para que en un término de tres (3) días hábiles, soliciten de considerarlo necesario revisión de dicha calificación. Vencido el termino sin que se haya presentado solicitud de revisión o habiendo dado respuesta de fondo, se procederá a realizar el acto administrativo de encargo.

**ARTÍCULO QUINTO:** Los resultados del proceso de evaluación y el uso de la lista de los elegibles para el encargo, tendrá la vigencia de un año desde su conformación solo para proveer el mismo empleo en caso de quedar este vacante, siempre y cuando no se modifique el manual de funciones y competencias del empleo y sea dentro del mismo periodo de evaluación de desempeño en el que se conformó la lista de elegibles para el encargo.

**ARTÍCULO SEXTO: RECLAMACION LABORAL ADMINISTRATIVA:** Siendo un derecho preferencial del empleado de carrera que cumpla con los presupuestos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, este derecho puede exigirse mediante reclamación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005.

Dentro de los (10) 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 del mismo, 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 Ley 760 de 2005 (artículos 4 y 5).

Contra la decisión de la Comisión de Personal, procede reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual deberá ser presentada ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202200004387**  
**22 de Junio de 2022**



Contencioso Administrativo, aplicable por remisión del artículo 5 del Decreto Ley 760 de 2005.

En cuanto al efecto para el trámite de las reclamaciones, debe decirse que éstas, así como los recursos presentados por los servidores de carrera en razón a incorporaciones, desmejoramientos de sus condiciones laborales y encargos, se tramitarán en el efecto suspensivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA.

En la decisión de la reclamación en segunda instancia, si la Comisión Nacional del Servicio Civil encuentra que existió vulneración del derecho preferencial a encargo del reclamante, revocará la decisión de la Comisión de Personal de la entidad y ordenará a la respectiva Unidad de Personal efectuar nuevamente el estudio de requisitos que determine en qué servidor de carrera debe recaer el derecho preferencial de encargo.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la resolución 202000001389 del 2 de abril de 2020.

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

**OSCAR ANDRES PÉREZ MUÑOZ**  
Alcalde

Aprobó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano	Firma
Revisó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero, Directora Administrativa de Talento Humano	Firma
Proyectó:	Lina María Higuera Rivera, Asesora Jurídica	Firma