



201904291753682654281924
resoluciones
Abril 29, 2019 17:53
Radicado 201900001924



GP-CER-143388

GP-CER-143388

GP-CER-143388

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA LA RESOLUCIÓN No.201600004573 DE 2016, LA CUAL REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL DERECHO PREFERENCIAL AL ENCARGO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BELLO”

EL ALCALDE MUNICIPAL

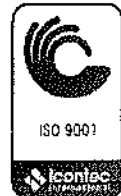
En uso de sus facultades Constitucionales y legales, y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 4968 de 2007, Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017,

CONSIDERANDO

1. Que mediante Resolución 201600004573 de 2016, se reglamentó el procedimiento de aplicación del derecho preferencial al encargo para la provisión de vacantes definitivas y temporales de carrera administrativa en la Administración Central del Municipio de Bello.
2. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió Criterio Unificado para la provisión de empleos públicos mediante encargo en sesión del 13 de diciembre de 2018.
3. Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005; las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente los empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento en provisionalidad, mientras se adelanta el correspondiente concurso de méritos.
4. Que se debe salvaguardar el derecho preferencial del que son sujeto de derecho los funcionarios inscritos en carrera administrativa al tenor de lo señalado en el considerando anterior.
5. Que con el fin de garantizar la adecuada aplicación del derecho preferencial que tienen los funcionarios de Carrera Administrativa en la provisión de los cargos de esa misma naturaleza que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal, se hace necesario reglamentar



201904291753682654261924
resoluciones
Abril 29, 2019 17:53
Radicado 201900001924



el procedimiento y adoptar un instrumento que garantice la igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de encargo de conformidad con la normatividad vigente.

Por lo anteriormente expuesto se,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar el procedimiento para la aplicación del derecho preferencial al encargo para la provisión de vacantes definitivas y temporales de carrera administrativa en la Administración Municipal de Bello.

ARTÍCULO SEGUNDO: Emplear el formato para el procedimiento de aplicación del derecho preferencial al encargo para la provisión de vacantes definitivas y temporales de carrera administrativa en la Administración Central del Municipio de Bello, el cual estará identificado con el código F-GH-121 (Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo).

ARTÍCULO TERCERO: Requisitos para la Designación del Encargo- El encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los siguientes requisitos:

a) Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia

Para su verificación, la entidad deberá tener en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante en forma definitiva.

La entidad a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer

El requisito de aptitud y habilidad previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo.



201904291753682654281924
resoluciones
Abril 29, 2019 17:53
Radicado 201900001924



CD-SU-CER14368B

SC-CER143886

GP-CER143591

La Dirección Administrativa de Talento Humano analizará y valorará su cumplimiento a partir de la documentación que reposa en la historia laboral de los servidores que integran la planta de personal y debe establecer cuál de ellos reúne las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Adicionalmente a esto, la Dirección Administrativa de Talento Humano recolectará evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores a través de pruebas psicométricas.

Las pruebas psicométricas serán aplicadas por personal experto.

El servidor que no apruebe o no presente la prueba aplicada no accederá al encargo.

c) No tener sanción disciplinaria en el último año

Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme.

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Administración Municipal emitirá la correspondiente certificación.

d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente

La calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo.

Cuando no exista servidor con calificación definitiva sobresaliente, por estricta necesidad del servicio, las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que superen el periodo de prueba con una calificación sobresaliente. En su defecto se podrá tener en cuenta a los servidores de carrera que obtengan una calificación satisfactoria, caso en el cual el encargo no se constituye en un derecho sino en una posibilidad.

Para mantener el encargo, será necesario que el servidor obtenga una calificación sobresaliente, en caso contrario (satisfactoria), será potestativo del nominador, prorrogar la situación administrativa en que se encuentra el servidor, siempre y cuando reúna los demás requisitos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004.



201904291753682654281924
resoluciones
Abril 29, 2019 17:53
Radicado 201900001924



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

El encargo deberá darse por terminado cuando la calificación definitiva del servidor sea no satisfactoria, lo cual implica que éste deberá regresar al empleo en el que ostenta derechos de carrera.

e) El encargo recaiga en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente

Para verificar este presupuesto, la Dirección Administrativa de Talento Humano, deberá analizar la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes son titulares de derechos de carrera.

Para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para que le sea reconocido el derecho a encargo.

Solo en caso de que no exista titular del empleo de carrera inmediatamente inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se conceda el derecho al encargo, se continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente hasta encontrar el candidato que pueda ocupar el cargo. 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 en el nivel sobresaliente. Así mismo, a falta de éstos se podrán tener en cuenta aquellos servidores que no acrediten calificación del desempeño sobresaliente, pero cumplan los demás requisitos exigidos en la norma.

ARTICULO CUARTO: Desempate– Si efectuado el estudio por parte de la entidad, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados porque acreditan:

- a. Los requisitos para ejercer el empleo a proveer
- b. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año
- c. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y
- d. Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente



201904291753682654281924
resoluciones
Abril 29, 2019 17:53
Radicado 201900001924



CO-SC-CER143688

SC-CER143286

GP-CER145691

La Dirección Administrativa de Talento Humano podrá:

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 podrá evidenciar las aptitudes y habilidades de los servidores a través de pruebas psicométricas.

Por su parte, si aplicado el método se encuentra que solo un servidor cumple los requisitos, deberá efectuarse el nombramiento en encargo a éste.

c) Si continua la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, la Dirección Administrativa de Talento Humano podrá acudir a los criterios de desempate que se muestran a continuación, en el orden que estime pertinente:

a) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.

b) En el servidor público más antiguo de la entidad.

c) En quien hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 407 de 1997.

d) En el servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones.

e) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.



201904291753682654281924
 resoluciones
 Abril 29, 2019 17:53
 Radicado 201900001924



DO-SC-CER143660

SC-CER143588

GP-CER143651

ARTÍCULO QUINTO: Procedibilidad de Nombramiento en Provisionalidad– Si no existe ningún servidor de carrera que cumpla con los requisitos, deberá quedar registrado en el estudio de verificación respectivo, en cuyo caso, luego de ser definitivo, se puede acudir a la figura de nombramiento en provisionalidad.

ARTÍCULO SEXTO: Publicación– Una vez se haya determinado; el funcionario a encargar, el Nominador de la entidad y el Director Administrativo de Talento Humano, deberán publicar por cinco (5) días hábiles en la Cartelera de la Dirección Administrativa de Talento Humano y/o en un lugar visible, los resultados que arroje el mencionado estudio, atendiendo cada uno de los requisitos antes referidos. Al cabo de cinco (5) días, si no se presenta 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, el nominador 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 considere afectado con el resultado del estudio de verificación, podrá acudir ante el nominador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes 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 hábiles.

ARTICULO SÉPTIMO: Provisión. 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, está solo 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.



201904291753682654281924
 resoluciones
 Abril 29, 2019 17:53
 Radicado 201900001924



GU-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

ARTICULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

Dado en la Alcaldía Municipal de Bello el día

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Cesar Augusto Suarez Mira
CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ MIRA
 Alcalde Municipal

Sary Julieth Tabares Gallego
 Aprobó: Sary Julieth Tabares Gallego,
 Directora Administrativa de Talento Humano

Diana María Posada Moreno
 Proyección: Diana María Posada Moreno,
 Profesional Universitaria (Carrera Administrativa)