



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 20200001389**  
**Abril 2 de 2020**



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA LA RESOLUCIÓN No.201900001924 DE 2019, 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”**

**LA DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO (E)**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 4968 de 2007, Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017,

**CONSIDERANDO**

1. Que mediante Resolución 201900001924 de 2019, 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 agosto de 2019.
3. Que para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019; por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada.
4. Que el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.
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 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.





**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202000001389**  
**Abril 2 de 2020**



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: Provisión de empleo de carrera en vacancia definitiva-** De conformidad con lo normado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, los empleos de carrera vacantes de forma definitiva, deben proveerse en el siguiente orden:

- i. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial;
- ii. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- iii. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y;
- iv. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si las vacancias definitivas no pueden suplirse a través de los anteriores mecanismos extraordinarios y ordinarios de provisión, la Corte Constitucional ha manifestado que la administración puede proveerlas transitoriamente a través de la figura del encargo o excepcionalmente y de forma residual mediante nombramiento provisional, mientras se surte el proceso de selección





**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202000001389**  
**Abril 2 de 2020**



(Sentencia T-656 de 2011).

**ARTÍCULO CUARTO: 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 (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Especifico de funciones y competencias laborales de la entidad para ocupar el empleo vacante**

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 a proveer mediante encargo**

El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo.

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





**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202000001389**  
**Abril 2 de 2020**



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**

Se entiende por la calificación ordinaria y definitiva en firme, aquella obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo, como quiera que la Ley 909 de 2004, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.

Para el servidor con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeñó varios empleos en la entidad, 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.

Enunciado lo anterior, tenemos que el inciso segundo del artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en su última evaluación de desempeño laboral, el encargo debe recaer en aquel (servidor con derechos de carrera) que, cumpliendo con tales requisitos, tenga una calificación "Satisfactoria", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral adoptado por la entidad.

**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, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.





**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 20200001389**  
**Abril 2 de 2020**



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.

**ARTICULO QUINTO: 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 (estudios y experiencia) para ejercer el empleo a proveer.
- b. Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer
- c. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año
- d. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y
- e. Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente

La Dirección Administrativa de Talento Humano podrá:



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202000001389**  
**Abril 2 de 2020**



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 continúa 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.

**ARTÍCULO SEXTO: Provisión vacantes temporales en empleos de carrera.**  
Cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de





**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202000001389**  
**Abril 2 de 2020**



carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional. El encargo en vacancia temporal, se efectuaré por el tiempo que dure la misma.

**ARTÍCULO SÉPTIMO: Reclamación 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 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.



**RESOLUCIÓN**  
**Nro. 202000001389**  
**Abril 2 de 2020**



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

Dado en la Alcaldía Municipal de Bello el día

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

*Marta C. Aguirre Q.*

**MARTA CECILIA AGUIRRE QUINTERO**  
Directora Administrativa de Talento Humano (E)

*Diana M. Posada M.*

Proyectó: Diana María Posada Moreno.  
Profesional Universitaria (Carrera Administrativa)