

Consideraciones preliminares y preguntas frecuentes sobre el proceso de provisión transitoria de empleos mediante encargo

Secretaría General
Área de Gestión Humana
GIT- Evaluación y Carrera Administrativa

Septiembre / 2021



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

La Secretaría General, a través del Área de Gestión Humana, **solicita a los servidores tener en cuenta las siguientes consideraciones** en el proceso de provisión transitoria de empleos mediante encargo:

- ✓ Los servidores de carrera administrativa que opten por un encargo de empleo **deberán desempeñar las funciones correspondientes a dicho empleo** en la dependencia, dirección territorial o sede donde este se encuentre ubicado.
- ✓ Las vacantes temporales que se produzcan porque su titular está encargado en otro empleo se proveerán lo antes posible para garantizar la prestación del servicio (conformación de escaleras). Por lo tanto, es importante tener en cuenta que **cuando un servidor renuncia a un encargo de empleo, se terminarán los encargos realizados con ocasión de dicha vacante temporal.**
- ✓ Las fichas del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales - MEFCL que corresponden a cada vacante objeto de encargo de empleo **fueron asignadas por estrictas necesidades del servicio** y serán estas las que se tendrán en cuenta para la verificación del cumplimiento de requisitos.



2. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

- ✓ Los encargos de empleo **surtirán efectos** solo a partir de la posesión del funcionario.
- ✓ Las vacantes objeto de encargo publicadas en la intranet son aquellas que, a la fecha, cuentan con certificado de disponibilidad presupuestal, lo cual indica que existen otras vacantes definitivas en la entidad que no podrán ser provistas en este momento.
- ✓ El derecho preferencial a ocupar un empleo mediante encargo **recaerá en el servidor que, cumpliendo los requisitos legales para el ejercicio del empleo, se encuentre desempeñando en titularidad el empleo inmediatamente inferior** al empleo a proveer.
- ✓ Si algún servidor es encargado en un empleo ubicado en una ciudad diferente a la de su empleo actual, este deberá asumir los costos de desplazamiento respectivos, lo cual difiere ostensiblemente de las figuras de traslado, comisión o cualquier otra situación administrativa que pueda confundirse con la figura del encargo. Por tal motivo, respetuosamente solicitamos considerar dichas implicaciones antes de manifestar interés en ocupar alguno de los empleos, teniendo en cuenta que, **en cualquier caso, el servidor deberá instalarse en la ciudad donde se encuentre ubicado el empleo.**
- ✓ Antes de manifestar interés en ocupar alguna vacante objeto de provisión, respetuosamente **se sugiere a los servidores evaluar diferentes aspectos relacionados con el cargo al que se aspira**, tales como: dependencia, funciones, diferencia salarial con respecto de su cargo titular, proceso de aprendizaje en el nuevo cargo, entre otros.

Respuestas a las preguntas frecuentes



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



1. ¿Qué se entiende por vacante temporal?



Vacante temporal: De acuerdo con lo indicado en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, los empleos objeto de provisión transitoria en el DANE, serán aquellos cuyo **titular se encuentre** en alguna de las siguientes situaciones:

- **Comisión**, salvo en la de servicios al interior.
- **Encargado**, separandose de las funciones del empleo del cual es titular.
- **Período de prueba** en otro empleo de carrera administrativa.

NOTA: Una vez que el servidor con derechos de carrera administrativa regrese a su cargo titular, el encargo que se haya causado con ocasión a la vacancia temporal se dará por terminado. En consecuencia, el servidor encargado también regresará a su cargo titular.



Vacante definitiva: de acuerdo con lo indicado en el **artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015**, para efectos de provisión, el empleo se considera en vacancia definitiva cuando se configuren las siguientes situaciones administrativas:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

2. ¿Qué se entiende por vacante definitiva?





3. ¿Cómo se realizará el estudio de verificación del cumplimiento de los requisitos para proveer los empleos mediante encargo?

El GIT Evaluación y Carrera Administrativa del Área de Gestión Humana conforme a lo estipulado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019, realizará el estudio así:

REQUISITO	ACTIVIDAD
Verificar que los servidores acrediten los requisitos para el ejercicio del empleo a proveer.	<p>-Se verificará que los servidores de carrera administrativa cumplan con los requisitos de formación académica y de experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del empleo a proveer.</p> <p>-El estudio del cumplimiento de requisitos mínimos se llevará a cabo mediante la verificación de los documentos que reposan en la historia laboral en el Área de Gestión Humana, <u>conforme a lo reportado en el SIGEP y al momento de inicio de la publicación de los empleos a proveer mediante encargo.</u></p> <p>NOTA: Las certificaciones que NO reúnan las condiciones señaladas en el capítulo 3, del Decreto 1083 de 2015, no serán tenidas en cuenta en el proceso.</p>
Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer.	<p>-Se verificará que los servidores candidatos a causar el derecho al encargo, posean las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer, conforme al <u>puntaje obtenido en la evaluación de competencias del año inmediatamente anterior (vigencia 2020-2021).</u></p> <p>-En consecuencia, quienes hayan obtenido 7 o más puntos en la última evaluación de competencias cumplirán con este requisito.</p>
No haber sido sancionados disciplinariamente en el último año.	Teniendo en cuenta la información aportada por el GIT Control Interno Disciplinario, se verificará que los candidatos que causen el derecho al encargo de empleo no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.
Obtener calificación sobresaliente en su última evaluación del desempeño.	Se verificará si el servidor con derecho al encargo de empleo, obtuvo calificación sobresaliente en su última evaluación del desempeño laboral del año inmediatamente anterior (vigencia 2020 – 2021).



4. ¿En que orden se realizará el estudio de cumplimiento de requisitos para acceder a un encargo?

El estudio de cumplimiento de requisitos se realiza con los servidores que desempeñen el **grado inmediatamente inferior del empleo a proveer**, en orden descendente hasta agotar el número de vacantes a proveer.

En este sentido, se analizará el conjunto de servidores que pertenezcan a un mismo código y grado, el cual será el inmediatamente inferior al empleo a proveer, con el fin de determinar cuál o cuáles servidores cumplen con los cuatro (4) requisitos esenciales para causar el derecho al encargo.



5. ¿Dónde se publicarán los resultados del estudio de verificación de requisitos?

Los estudios técnicos de cumplimiento de requisitos, junto con el respectivo acto administrativo de encargo de empleo del servidor que haya cumplido satisfactoriamente todos los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales **se publicarán en el banner de provisión en la intranet Institucional:** <https://danegovco.sharepoint.com/sites/ProvisinEmpleo>



Si la entidad solicita manifestaciones de interés a través del correo electrónico institucional y/o publicación en la intranet y el servidor no se encuentra en servicio activo en la entidad, **¿cómo se puede tener certeza de haber sido informado del proceso de encargos en el DANE?**

Si durante esta actividad, existen servidores separados del cargo temporalmente por alguna situación administrativa, se acudirá a otros medios de contacto como por ejemplo, el correo electrónico personal y/o contacto telefónico, de acuerdo con la información que repose en el sistema de información del Área de Gestión Humana.





7. ¿Qué requisitos debe cumplir una certificación laboral para que sea válida en el proceso de provisión transitoria de empleos?

Los certificados de experiencia laboral en entidades públicas o privadas, deben indicar de manera expresa y exacta: **i)** nombre o razón social de la empresa que la expide, **ii)** cargos desempeñados, **iii)** funciones, salvo que la ley las establezca, **iv)** fecha de ingreso y de retiro (día, mes, año) y, **v)** jornada laboral, en los casos de vinculación legal o reglamentaria.

- ✓ Las certificaciones deberán ser expedidas y suscritas por el jefe de personal, el representante legal de la entidad o quien haga sus veces.
- ✓ La experiencia acreditada mediante contratos de prestación de servicios, deberá ser soportada con la respectiva certificación de la ejecución del contrato o mediante el acta de liquidación o terminación precisando las actividades desarrolladas.
- ✓ Para el caso de certificaciones expedidas por personas naturales, las mismas deberán llevar la firma, antefirma legible (nombre completo) y número de cedula de empleador contratante, así como su dirección y teléfono.
- ✓ Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea (tiempos traslapados) en una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.





8. ¿Puede un servidor de carrera administrativa del nivel técnico y/o asistencial que haya obtenido un título profesional, ser encargado en un empleo del nivel profesional?

Para desempeñar un empleo del nivel profesional deben acreditarse los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales. Si un servidor se desempeña en un empleo del nivel técnico, la experiencia adquirida corresponderá a dicho nivel, sin que se esta se convierta en profesional por el sólo hecho de que quien lo ocupe, haya obtenido un título de pregrado.

Ahora bien, cuando el empleo del nivel profesional solo contemple como requisito el título profesional sin experiencia, es viable que un funcionario que siempre se ha desempeñado empleos del nivel técnico o asistencial pueda ser encargado en un empleo del nivel profesional, siempre y cuando acredite el título profesional correspondiente.



9. ¿Es posible que un servidor de carrera administrativa sea encargado en otro empleo, pese a estar gozando de un encargo?

Si. 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, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, se ha de entender 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.





10. ¿La entidad está obligada a proveer una vacante temporal o definitiva mediante encargo?

No. La decisión de proveer o no transitoriamente un empleo es una potestad de la Administración, que, de acuerdo con las necesidades del servicio, decide si provee o no transitoriamente un empleo mediante encargo, o a través del nombramiento provisional, cuando no exista servidor de carrera con derecho a ser encargado.



11. ¿Puede un servidor de carrera administrativa solicitar al nominador ser encargado en un empleo que se encuentre en vacancia definitiva?

Si puede solicitarlo. Sin embargo, la decisión de proveer o no transitoriamente un empleo es una potestad de la administración, que, de acuerdo a las necesidades del servicio, decide si provee o no transitoriamente un empleo mediante encargo, o a través del nombramiento provisional, cuando no exista servidor de carrera con derecho a ser encargado.

De otro lado, la **solicitud efectuada no otorga al servidor ningún derecho a ser encargado** y, en caso de que la administración decida proveer de manera transitoria el empleo, deberá someterse a la verificación de requisitos establecida en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019. De esta manera, **el derecho preferencial a encargo en cabeza de un servidor, no dependerá ni de su postulación, ni de la voluntad del nominador, si no del cumplimiento de los requisitos contenido en la norma referida.**





12. ¿Es posible terminar un encargo de empleo?

La situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, **no contempla término definido**, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión "*El termino de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses*". No obstante, el nominador a través de resolución motivada, **podría dar por terminado el encargo**, entre otras, por las siguientes razones:

- ✓ **Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo**, conforme con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 201514 (Órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- ✓ **Imposición de sanciones disciplinarias** consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- ✓ La **calificación definitiva no satisfactoria** en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- ✓ La **renuncia** del empleado al encargo.
- ✓ La **pérdida de derechos de carrera** del encargado.
- ✓ Cuando el servidor de carrera encargado **tome posesión para el ejercicio de otro empleo**.





13. ¿Qué es un acto lesivo cuando se provee un empleo mediante encargo?

Es el acto administrativo a través del cual la entidad provee un empleo mediante encargo o nombramiento provisional, existiendo presuntamente para el reclamante mejor derecho.

Los actos de trámite como los estudios técnicos y los de valoración de hojas de vida anteriores al nombramiento efectivo, no configuran acto lesivo, en consecuencia, contra ellos no procede reclamación.



14. ¿Frente a la presunta vulneración del derecho preferencial a encargo procede la reclamación directamente ante la CNSC*?

No. El empleado de carrera administrativa que considere afectado su derecho al encargo debe presentar reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal dentro de los 10 días siguientes a la notificación o publicación del acto lesivo.

Si el servidor se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación por parte de la Comisión de Personal, podrá valerse de la reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la que deberá interponer dentro de los diez (10) días siguientes a que le sea notificada la decisión de primera instancia.



15. ¿Se pueden tramitar solicitudes de reubicación en el proceso de encargos que está realizando el DANE?

No existe norma o disposición que evite que durante el proceso de encargos se realicen o atiendan solicitudes de reubicaciones.

No obstante, es recomendable que solo se gestionen las reubicaciones que por estrictas necesidades del servicio sean indispensables para garantizar la debida y oportuna prestación del servicio.



GRACIAS



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**



www.dane.gov.co