

AVISO DE PUBLICACIÓN No. 002 del 2020
ESTUDIO DE VERIFICACION DE REQUISITOS PARA OTORGAMIENTO DE ENCARGO
(09/10/2020)

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2020 y el Decreto 1227 de 2005, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia del Distrito Capital, procede a dar trámite al procedimiento definido mediante Circular No. 020 de 2019 para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal, a través de la figura de encargo, para los siguientes empleos:

DEPENDENCIA	CONDICIÓN DE LA VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. VACANTES
DIRECCIÓN DE BIENES PARA LA S. C. Y A. J.	Temporal	Profesional universitario	219	16	1
TOTAL					1

I. MARCO NORMATIVO

- La Ley 909 de 2004, en su artículo 24, modificado por la Ley 1960 de 2019, establece:

ARTÍCULO 24. Encargo. 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. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

(...)

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Así mismo en el artículo 16, indica:

"(...)

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de personal cumplirán las siguientes funciones:

a) (...)

b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;

c) (...)

d) (...)

e) Conocer en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos”

- El Decreto 1227 de 2005, en su artículo 8, refiere:

“Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.”

- Circular conjunta No.001 de marzo 20 de 2014, de la CNSC, que establece en uno de sus apartes:

“(…) Por consiguiente se considera necesario impartir directrices para que los encargos que se consagren dentro del plan de estímulos se otorguen siguiendo el procedimiento señalado en las normas que lo regulan y reglamentan (Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Circular 05 de 2012 de la CNSC), es decir, que estos no se confieren automáticamente por el solo hecho de haber obtenido una calificación sobresaliente, sino que el servidor debe estar dentro del orden de prestación señalado en las normas; (...)”

- Circular No. 003 del 11 de junio de 2014, de la CNSC, en la cual informa:

“En virtud del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el H. Consejo de Estado, mediante el cual se suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC, cuyos efectos son de obligatorio cumplimiento, la Comisión Nacional del Servicio Civil informa que a partir del 12 de junio de 2014, no otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente.

En consecuencia, todas aquellas entidades destinatarias de la Ley 909 de 2004 y aquellas que se encuentran provistas de normas aplicables a los sistemas específicos de carrera, tiene el deber de dar estricto cumplimiento a lo normado en los artículos 24 y 25 de la normatividad citada y a las reglas especiales de cada sistema.

Es de advertir que si bien las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, a través de encargo o excepcionalmente a través de nombramiento en provisionalidad, deben en todo caso salvaguardar el derecho preferencial que otorga la carrera a sus titulares, al tenor de lo señalado en los artículos 24 y 24 de la Ley 909 de 2004

y 9 del Decreto 1227 de 2005 o en la reglas especiales de cada régimen específico, con el fin de proveer esas vacantes (...) (sic)".

- Circular No. 093 del 30 de diciembre de 2016, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Departamento Administrativo del Servicio Civil, en la cual se imparten directrices para la Gestión del Empleo Público en la Administración Distrital de Bogotá D.C., señalando específicamente para el tema de encargos:

"(...) De tal forma que el encargo como forma de provisión de empleos públicos de carrera administrativa comporta un derecho preferencial en favor de los servidores de carrera tal como ha sido señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, que ha indicado que el privilegiar el acceso temporal al empleo de carrera a través de la figura del encargo, se promueve el mérito, en la medida que se provee el empleo con personal de carrera, que no solo ha probado su idoneidad en el empleo para el cual concursó, sino que ostenta una evaluación del desempeño del nivel sobresaliente en éste, y que para mantener el encargo como derecho, deberá obtener una calificación sobresaliente en el ejercicio del mismo...

Así las cosas, el encargo comporta un derecho preferencial para los servidores de carrera que se materializa cuando se decide proveer un empleo de carrera administrativa y el servidor acredita los requisitos previstos en la Ley, razón por la cual, es obligatorio para las entidades y organismos distritales dar estricto cumplimiento a las normas que rigen la carrera administrativa y tratándose de mecanismos de provisión transitoria de empleos, agotar categóricamente, el análisis sobre la procedencia del encargo a servidores de carrera en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004. No obstante, es preciso insistir en que el encargo implica para quien lo asuma, el desempeño de las funciones propias del empleo para el cual ha sido designado y no, únicamente un medio de mejoramiento salarial, so pena de distorsionar la finalidad para la cual fue creada la figura (...)".

- La Circular No. 020 de 2019 de la SSCJ:

Establece los lineamientos para la provisión transitoria de las vacantes definitivas y temporales, a través del encargo.

- Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo – Comisión Nacional del Servicio Civil - Ponente: Comisionado Frídoles Ballén Duque:

Criterio formal de la CNSC en donde la Sala Plena de Comisionados en sesión del 13 de agosto de 2019 aprobó el Criterio Unificado "PROVISION DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERIODO", con el fin de ajustarlo a los lineamientos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

II. REQUISITOS PARA OTORGAMIENTO DE ENCARGO

- Ser empleado de carrera administrativa.
- El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior en titularidad, 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.
- Cumplir con el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los estudios de educación y experiencia.
- Poseer aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el último año.
- Tener nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño laboral. 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.

III. VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

La Dirección de Gestión Humana identifica los servidores públicos con derecho preferencial y que cumplen con los requisitos de las vacantes a proveer de manera transitoria (definitivas o temporales), verificando que:

- Corresponda a servidores públicos de carrera administrativa de la SSCJ.
- Recaiga en servidor público que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior en titularidad que cumpla con los requisitos. De no acreditarlo, se deberá encargar al empleado que acreditándolo desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.
- Se cumpla con el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los estudios de educación y experiencia.
- Poseer aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el último año, verificando las bases de información del Estado, incluido el registro de medida correctiva detallado en el Código de Policía.
- Registrar el nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño laboral. En el evento en que no haya servidores públicos 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 EDL APP de la vigencia 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020.

IV. CRITERIOS DE DESEMPATE

Si el número de servidores públicos que cumplen requisitos para desempeñar el(los) empleo(s) en encargo es (i) superior al número de vacantes disponibles, (ii) manifiesta(n) su interés de participar en el proceso y (iii) y con el estudio de verificación definitivo, se procederá a implementar criterios de desempate con sustento en lo establecido en la Circular No. 2019000000117 del 29 de julio de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, tomando como base el siguiente orden:

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).
- b) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. De ser necesario se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.¹
- c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- d) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- e) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- f) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.
- g) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- h) El servidor de carrera que hubiera 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.
- i) 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 de la Oficina de Control Interno.

V. PUBLICACIÓN

Los estudios de verificación de cumplimiento de requisitos para los empleos enunciados en este aviso son publicados en el vínculo “PROCESO_ENCARGOS” de la intranet y la página web, del (10) de (09) de (2020) y por término de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación de este aviso.

VI. MANIFESTACIÓN DE INTERÉS DE CONTINUAR EL PROCESO

Los servidores que aparecen en los estudios publicados deberán manifestar por escrito y durante el tiempo de publicación, en el formato “Manifestación de Interés para Continuar con el Proceso de Encargo”, su interés para continuar con el proceso y remitirlo al correo encargosgh@scj.gov.co

VII. RECLAMACIONES

Durante el tiempo de publicación de este aviso, los servidores públicos que consideren que se ven afectados con el resultado de este, podrán diligenciar el formato “Solicitud de Revisión de Estudio de Encargos” y remitirlo al correo encargosgh@scj.gov.co durante el tiempo de publicación, para que esta, con base en las pruebas y argumentos presentados por el servidor público, revise el estudio. Estas reclamaciones serán atendidas en un término no mayor a cinco (5) días hábiles después de la fecha de radicación.

¹ Puntuación establecida en el Acuerdo 20181000006056 -Secretaria Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia de la CNSC, “Proceso de Selección No. 741 de 2018 – Distrito Capital”.

VIII. MODIFICACIÓN DE LOS ESTUDIOS

Si se reciben reclamaciones y una vez atendidas, se considera necesario modificar los estudios, estos se publicarán nuevamente por término de tres (3) días hábiles.

IX. ESTUDIOS DEFINITIVOS

Publicados los estudios definitivos, sin que se haya presentado solicitud de revisión alguna contra el resultado del mismo o se resuelvan las peticiones de los servidores de carrera, la SSCJ adelantará las acciones tendientes para concretar la provisión transitoria del empleo a través de encargo.

X. INFORMACIÓN


La Dirección de Gestión Humana brindará la información adicional requerida en la extensión 1127 y en el correo institucional encargosgh@scj.gov.co

El presente AVISO se fija en el vínculo "PROCESO_ENCARGOS" ubicado en la intranet y la página web, por el término de cinco (5) días hábiles, a partir de la fecha de publicación del mismo.



NOHORA TERESA VILLABONA MÚJICA

Directora de Gestión Humana

Preparó: Germán Quiñonez Gómez 
Profesional especializado 222_24
Dirección de Gestión Humana