

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN No. **0396**

08 ABR 2024

"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

LA MINISTRA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales, en especial las conferidas en el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, se modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones así:

"El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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,*



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique."

Que el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 establece que la: *"Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera."*

Que a su vez el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.3.3 dispone que:

"Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo."

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera."

(...)

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma."

Que en consecuencia, del cambio normativo anteriormente expuesto la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, mediante la Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019, imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Que, en concordancia con las orientaciones impartidas, la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto del 2019 expidió el Criterio Unificado 13082019 para la Provisión de Empleos Públicos mediante Encargo y Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y de período.

Que igualmente la Comisión Nacional del Servicio Civil, en uso de las facultades concedidas por la Ley 909 del 2004, expidió la Circular 1000000127 del 24 de septiembre de 2019 por la cual imparte instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que, en atención a las variaciones legales antes anunciadas, se requiere adoptar dichas regulaciones al interior del Ministerio y en consecuencia debe derogarse la Resolución 1572 de 2017, acto administrativo interno que reglamentó el trámite para la provisión de empleos mediante encargo.

"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE:

Artículo 1. Adopción: Mediante la presente Resolución se adopta el siguiente trámite para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

TÍTULO I

DEFINICIONES Y ALCANCE

Artículo 2. Definiciones.

2.1. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos de carrera administrativa de manera definitiva, éstos podrán ser provistos mediante encargo a servidores(as) con derechos de carrera administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

2.2. Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente según lo establecido en el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015:

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.



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

2.3. Vacancia temporal. Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas, mencionadas en el Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso Remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

2.4. Experiencia. Se entenderá por experiencia las definiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y las demás que lo modifiquen o adicionen.

2.5. Valoración de la Experiencia Relacionada. Para la valoración de la experiencia se tendrán en cuenta las siguientes orientaciones:

Cuando exista una sola función relacionada con alguna de las del empleo a proveer, será suficiente para entender cumplido el requisito de experiencia, siempre y cuando, la experiencia adquirida con la función o actividad desempeñada se relacione con alguna de las funciones misionales del empleo y no con una genérica o transversal, que es común a varios empleos distintos entre sí.

¹

"(...) Es válido que la administración establezca el perfil que se requiere cumplir para que se pueda acceder a determinado cargo o empleo público. Uno de esos requisitos puede ser el de acreditar que el aspirante ha tenido en el pasado otros empleos o cargos o actividades que guarden cierta similitud con las funciones que debería desempeñar en caso de que fuera nombrado en el cargo para el cual se ha presentado. Empero, no se trata de que deba demostrarse que ha cumplido exactamente las mismas funciones, pues ello implicaría que la única manera de acreditar experiencia relacionada sería con el desempeño del mismo cargo al que se aspira, lo que resulta a todas luces ilógico y desproporcionado. Pero sí se debe probar que existe una experiencia en cargos o actividades en los que se desempeñaron funciones similares."²

2.6. Calificación definitiva anual. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 8 del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018, se entenderá por calificación definitiva anual la siguiente definición:

¹ Criterio unificado verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa. 18 de febrero de 2021

² Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta, mediante sentencia del 5 de mayo de 2010, Expediente 52001-23-31-000-2010-00021-01(AC), C.P. Susana Buitrago Valencia



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

"ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

PARÁGRAFO. En el caso de los sistemas específicos, la calificación definitiva se llevará a cabo conforme a los términos establecidos en las normas que los rigen."

Para efectos del criterio de evaluación del desempeño laboral ordinaria anual, en concordancia con lo previamente expuesto y de acuerdo con el anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, parte integral del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DE 2018, en lo que corresponde a la calificación del periodo de prueba se indica: (...) *El período anual de evaluación inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario*" (...); criterio que será tenido en cuenta para efectos de las evaluaciones ordinarias anuales para quienes superen el periodo de prueba bien sea en la modalidad de ingreso o ascenso.

Artículo 3. Alcance. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 909 del 2004, el presente trámite se aplicará exclusivamente para la provisión en encargo de los empleos de carrera administrativa que conforman la planta de personal global de personal o la temporal, si existiese y cuando hubiere lugar a ello, que se encuentren en vacancia definitiva o temporal en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Artículo 4. Duración y transitoriedad del encargo. De conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, ya no se contempla un término definido para el encargo.

No obstante, lo anterior y siendo un modo de provisión transitoria el encargo no tiene vocación de permanencia indefinida en el tiempo, sino que, por el contrario, tiene un carácter temporal, carácter que se establecerá en el acto administrativo por el cual se concede.

PARÁGRAFO. El encargo es un mecanismo de provisión que concede una estabilidad precaria. Esto significa que el encargo debe ceder ante la provisión definitiva del empleo por cualquiera de los mecanismos de provisión establecidos en la Ley.

TÍTULO II

PRESUPUESTOS PARA QUE PROCEDA EL DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO DE UN(A) SERVIDOR(A) CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

Artículo 5. Presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un(a) servidor(a) con derechos de carrera administrativa.

Conforme a lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, tendrán derecho a ser encargados (as) los (as) servidores (as) de carrera administrativa, siempre que acrediten lo siguiente:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria
- e) El encargo debe recaer en el empleado (a) que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

PARÁGRAFO. La verificación del cumplimiento de los anteriores presupuestos será realizada por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Comisión Nacional el Servicio Civil -CNSC, las cuales se desarrollan en los artículos siguientes.

TÍTULO III

ETAPAS.

Artículo 6. Identificación de las vacantes. Una vez identificada la o las vacantes que por necesidades del servicio se requieran proveer previa verificación de la apropiación presupuestal respectiva, el Grupo de Talento Humano dará inicio al proceso de revisión.

Artículo 7. Estudio de verificación del cumplimiento de presupuestos. El Grupo de Talento Humano, realizará el estudio de expedientes laborales, con el propósito de identificar el (los) servidor(es) público (s) con derechos de carrera administrativa, que tienen el derecho preferencial de encargo y adelantará las siguientes acciones:

7.1. Desempeñar el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente. Para dicho este criterio, el Grupo de Talento Humano, revisará en la planta global de personal los servidores(as) titulares con derechos de carrera administrativa, que ocupen el empleo inmediatamente inferior al objeto de la provisión, en caso de no haber un funcionario en el empleo inmediatamente inferior se continuará en orden descendente, hasta su provisión.



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

Para tal fin, se tendrá en cuenta el reporte del Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC o la información que reposa en la historia laboral, por tanto, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior al que alude la norma es el empleo del cual es titular de derechos de carrera administrativa y no del que ejerce transitoriamente mediante la figura de encargo.

7.2. Verificación de la última evaluación del desempeño. Se verificará que la última evaluación del desempeño laboral ordinaria en firme de los(as) funcionarios(as) sea sobresaliente y en caso de no haberlo, se procederá a verificar las evaluaciones en nivel satisfactorio.

La calificación que se tendrá en cuenta para estos efectos será la última realizada al servidor público de carrera de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

De no existir un(a) servidor(a) de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores(as) que acaban de superar el período de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

7.3. Verificar el cumplimiento del perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. El Grupo de Talento Humano, revisará el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia, teniendo en cuenta lo exigido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de ocupar el empleo vacante, esto se realizará directamente con la información que repose en el expediente laboral.

Para tal objetivo, es responsabilidad de los empleados públicos con derechos de carrera, mantener actualizada su hoja de vida física con los documentos que acrediten estudios de educación formal y experiencia laboral y/o profesional, con el fin de ser analizados y evaluados, para determinar el derecho preferente en la provisión de las vacantes. Se tendrá en cuenta la información contenida en historia laboral, con corte a la fecha de inicio del estudio de encargos.

Para el ejercicio del caso, las certificaciones laborales se evaluarán según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, es decir, que esta deberá contener los siguientes requisitos: nombre de la empresa, cargo desempeñado, fecha de inicio y terminación de la actividad, relación de funciones y la debida suscripción de este. En caso de que las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).

Para el ejercicio de la valoración de la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico, la cual es aplicable a las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, no



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

obstante, se exceptúan de esta condición, aquellas profesiones que cuenten con una reglamentación especial, para lo cual y de ser el caso, se evaluará a partir de la matrícula o tarjeta profesional vigente.

7.4. Verificación de no tener sanción disciplinaria en el último año. El Grupo de Talento Humano verificará si existe una decisión sancionatoria y si ésta se encuentra en firme.

En caso de presentarse sanción disciplinaria, ésta será considerada con fecha de corte al inicio del estudio de verificación de requisitos para encargo. No podrán participar en el proceso de encargos los servidores que hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al momento, en que se lleve a cabo el proceso de encargos; y siempre que la sanción disciplinaria se encuentre en firme antes de su posesión.

7.5. Análisis y Valoración de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer. El Grupo de Talento humano evaluará de forma objetiva la idoneidad que ostenta un(a) servidor(a) para ejercer un cargo, con fundamento en lo exigido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente; dicha evaluación se realizará a través de la adquisición de una prueba psicométrica por parte del ministerio, a través de un proveedor que ofrezca un instrumento predictivo que tenga confiabilidad, validez estadística y sustento científico, a fin de realizar una medición objetiva y estandarizada.

Sus resultados darán lugar a poder determinar de manera conjunta con los otros requisitos que deben reunir los servidores (as) que integran la planta de personal, aquellos que ostenten todas las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto; lo anterior se sustenta en lo previsto en el criterio unificado 13082019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, así:

7.5.1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicos de Funciones y Competencias de la Entidad.

7.5.2. Recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos(as) servidores(as), preferiblemente aquellas que sean más predictivas. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) Pruebas psicométricas; y b) Nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las aptitudes y habilidades que se definieron para el cargo a proveer.

7.5.3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los (as) servidores(as) según las aptitudes y habilidades evaluadas.



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

Según el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, la clasificación se realizará con los resultados obtenidos.

A partir de lo anterior, para el caso del Ministerio como se señaló previamente, se aplicará una prueba psicométrica que evalúe las aptitudes y habilidades³ requeridas, considerando las competencias comportamentales del servicio público; la prueba se regirá por las siguientes condiciones:

Se aplicará únicamente a quienes cumplan con la totalidad de los presupuestos y requisitos señalados en los numerales anteriores.

Se aplicará por nivel jerárquico, esto es, existirá una prueba para los empleos del nivel asesor, una para el nivel profesional, una para el nivel técnico y una para el nivel asistencial, de acuerdo con el Decreto 815 de 2018 que modifica el Decreto 1083 de 2015.

El(la) servidor(a) público(a) que no se presente a la prueba para el nivel correspondiente de acuerdo con la programación establecida e informada, no será tenido en cuenta para los procesos de encargo para los empleos del nivel respectivo.

La prueba tendrá una vigencia de quince (15) meses contados a partir de su aplicación, teniendo en cuenta la relativa estabilidad de los rasgos incluidos en cada una de las competencias del servidor público; en consecuencia, el resultado de la prueba será el validado para ser tenido en cuenta en los diferentes estudios que realice el Grupo de Talento Humano para la provisión de empleos mediante encargo durante dicho período, al término de la vigencia definida, se deberá actualizar con una nueva aplicación.

La prueba no tendrá carácter eliminatorio y se expresará en números enteros y hasta dos decimales, el resultado permitirá realizar la clasificación en orden de mérito a los servidores, de acuerdo con la evaluación de las aptitudes y habilidades.

³ Llegados a este punto, es necesario diferenciar los conceptos de aptitud y de capacidad. El primero de ellos alude a la potencialidad de un sujeto para efectos de aprender un determinado comportamiento o desarrollar una habilidad específica, en tanto que el segundo concepto, capacidad, dice relación con la habilidad actual del sujeto para la realización de una conducta o actividad específica, la que ha sido adquirida a partir del desarrollo de una aptitud, generada por medio de la práctica o de un entrenamiento intensivo.

En síntesis, podríamos decir entonces, que la aptitud alude a la predisposición natural del sujeto para efectos de realizar una determinada tarea, en tanto que la capacidad sería la habilidad que el sujeto ya posee para efectuar un trabajo específico. Tomado de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863081003/html/>



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

El Grupo de Talento Humano deberá informar a los funcionarios las condiciones y requisitos técnicos pertinentes para la realización de las pruebas psicométricas, la forma en que se presentarán los resultados de acuerdo con la prueba adquirida la forma de uso, transparencia de la información, la manera de aplicar el orden de mérito, fechas, plazos (en días) y horarios para su aplicación, entre otros relevantes, a través de un documento que se deberá socializar previamente.

Una vez aplicadas, las pruebas no serán repetidas y no se admitirá ningún recurso contra los resultados obtenidos; teniendo en cuenta que, este tipo de prueba tiene respaldo científico, confiabilidad y validez estadística, cuyo resultado lo que evidencia es un nivel desarrollo o de ajuste a las necesidades del cargo respecto de las aptitudes y habilidades propias de cada individuo.

Artículo 8. Criterios de Desempate. Verificados en su orden los presupuestos legales antes señalados, se evidencia que existe más de un(a) funcionario(a) que cumple con estos, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de desempate, aplicados en forma descendente uno a uno así:

a) Títulos académicos adicionales: Se designará al(la) servidor(a) con derechos de carrera administrativa que acredite mayor puntaje conforme a los títulos académicos de educación formal adicionales al requisito mínimo exigido para el cargo objeto del encargo, para lo cual se verificará la información que repose en la historia laboral.

Se otorgará puntaje por acreditación de título de educación formal **adicional** que se encuentre relacionado con las funciones a desempeñar para el empleo a proveer, en atención a lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente. Los puntajes serán acumulables, por lo que se asignará el mayor puntaje indicado para cada uno de los niveles jerárquicos como se señala a continuación:

Niveles Asistencial y Técnico:

TÍTULO	PUNTOS
Técnico Profesional	2
Especialización Técnica	3
Tecnólogo	2
Especialización Tecnológica	3
Profesional	5

Niveles Profesional y Asesor:

TÍTULO	PUNTOS
--------	--------



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

Doctorado PHD	5
Maestría MBA	3
Especialización	2
Pregrado	2

La formación educativa formal adicional al requisito principal no se aplicarán alternativas ni equivalencias y deberá ser relacionada con las funciones del empleo a proveer indicados en el manual de funciones vigente y se verificará únicamente la información que se encuentre en la historia laboral del servidor público al momento de practicar la revisión, esto es, a la fecha de publicación del estudio.

- b) El(la) servidor(a) con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente).
- c) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- d) Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- e) El(la) servidor(a) que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- f) El(la) servidor(a) con derechos de carrera administrativa 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".
- g) El(la) servidor(a) con derechos de carrera administrativa más antiguo(a) de la entidad.
- h) El(la) servidor(a) de carrera administrativa que 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 403 de 1997.
- i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores(as) de la entidad y el Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.

Artículo 9. Publicación del estudio de verificación de cumplimiento de presupuestos para el encargo. Una vez realizado el estudio de encargos, el Grupo de Talento Humano publicará el listado de servidores públicos aptos para



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

ser encargados en cada uno de los empleos vacantes sujetos a provisión; la cual contendrá, una descripción detallada de cada empleo, incluyendo la denominación, código, grado, estado de la vacante (temporal o definitiva), dependencia correspondiente, así como los requisitos de educación y experiencia exigidos según lo establecido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente.

Dicha publicación tendrá un término de tres (3) días hábiles para conocimiento de los funcionarios de carrera administrativa interesados, durante este período, no se recibirán solicitudes de revisión al estudio efectuado.

PARÁGRAFO. El Grupo de Talento Humano elaborará el plan de trabajo y los cronogramas de publicación de las vacantes objeto de provisión a través de encargo en el que sensibilizará a los funcionarios sobre la actualización de su historia laboral con la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos y de los criterios de desempate, así como el desarrollo el procedimiento.

Artículo 10. Revisión del estudio de verificación de cumplimiento de presupuestos para el encargo. Los servidores públicos con derechos de carrera en el empleo inmediatamente inferior, que no se encuentren en el listado publicado por la entidad, y consideren tener los presupuestos y reunir los requisitos para el derecho al encargo, podrán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de la publicación del listado correspondiente, solicitar al Grupo de Talento Humano la revisión del estudio efectuado, dicha solicitud deberá ser radicada en el sistema de gestión de correspondencia del Ministerio.

PARÁGRAFO 1. El Grupo de Talento Humano revisará las solicitudes presentadas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de los tres (3) días de solicitudes de revisión, a fin de que al día hábil siguiente se publiquen los resultados de la verificación frente a esta publicación de la modificación del estudio de verificación de requisitos; sobre esta publicación, no serán procedentes nuevas solicitudes de verificación.

PARAGRAFO 2. El término de cinco (5) días hábiles, para resolver las solicitudes presentadas frente al estudio, podrá prorrogarse hasta por un término igual, en atención al número de solicitudes allegadas; caso en el cual se comunicará oportunamente a los funcionarios.

Artículo 11. Manifestación de aceptación. El(la) funcionario(a) que resulte postulado (a) al encargo, tendrá tres (3) días hábiles, contabilizados a partir de la última publicación para que manifieste su aceptación o no, si no se presenta ninguna manifestación se entenderá que no acepta la postulación, las postulaciones recibidas con posterioridad al plazo anteriormente señalado, no serán tenidas en cuenta para la continuidad del proceso.

Los(as) funcionarios(as) públicos de carrera que se encuentren en comisión en empleos de libre nombramiento y remoción y les asista el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera, con la posesión en el empleo en encargo se entenderá que renuncian a la referida comisión si el cargo es de la



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

planta de la entidad, si la comisión es para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción de otra entidad, deberán presentar renuncia ante la entidad respectiva.

En situaciones en las que el funcionario sea postulado para varios empleos, deberá indicar, en orden de prioridad, su interés para ocupar el empleo en encargo.

Artículo 12. Publicación acto administrativo. Subsanas las solicitudes de revisión, se procederá a la elaboración del acto administrativo de encargo, a favor del funcionario (a) con derecho preferencial. Este acto se publicará en los medios dispuestos para ello por la entidad, por el término de 10 días hábiles.

PARAGRÁFO. En caso de que no haya ningún(a) servidor(a) público(a) que cumpla con los requisitos para acceder al encargo, o si ninguno de los servidores públicos de carrera con derecho preferencial acepta el encargo, el nominador tendrá la facultad de proveer el empleo mediante nombramiento provisional. Sin embargo, esta acción solo podrá llevarse a cabo previa constancia de que se ha agotado el procedimiento de encargo sin encontrar un servidor de carrera apto para desempeñar el empleo.

El nombramiento provisional se publicará en los medios dispuestos por la entidad, por el término de 10 días hábiles.

TITULO IV

DE LA RECLAMACIÓN POR DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO:

Artículo 13. Requisitos de procedibilidad. De conformidad con lo dispuesto en la Circular 1000000127 del 24 de septiembre de 2019, *"Por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y la Comisión Nacional del Servicio Civil"*. "Ningún acto administrativo de trámite (estudio de verificación, respuesta a peticiones a manera de ejemplo sin ser excluyente) que se profiera antes de la expedición del acto definitivo, será susceptible de reclamación en primera instancia ante la comisión de personal o en segunda ante la Comisión Nacional el Servicio Civil - CNSC."

PARÁGRAFO. Para que resulte procedente la reclamación por presunta violación al derecho preferencial al encargo debe existir un acto presuntamente lesivo, es decir, el acto administrativo a través del cual la entidad disponga proveer el empleo vacante mediante nombramiento en encargo o en provisionalidad.

Artículo 14. Requisitos de forma de la reclamación: Las reclamaciones que se presenten en primera instancia ante la Comisión de Personal y en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

dispuesto en el artículo 4 de la Ley 760 de 2005, deberán contener como mínimo la siguiente información:

- Órgano a quien se dirige primera instancia Comisión de Personal si es segunda instancia Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- Nombres y apellidos completos, indicación del documento de identidad y la dirección, si la reclamación se hace por apoderado este debe estar debidamente constituido
- Objeto de la reclamación
- Razones en las que se apoya
- Pruebas que pretende hacer valer
- Fecha en que sucedieron los hechos en que fundamenta la reclamación
- Suscripción de la reclamación por el reclamante o su apoderado(a).
- En caso de que la reclamación se presente en forma verbal por el(la) interesado(a), la persona que la recibe deberá elevarla por escrito y sugerir que la firme, en caso de que se niegue se dejará constancia de ello por escrito.

Artículo 15. Cumplimiento de los requisitos de oportunidad y forma. Para ser tramitadas las reclamaciones en cualquiera de las instancias, se deberá verificar que esta cumpla con los requisitos de oportunidad y forma de lo contrario se archivarán mediante acto administrativo motivado que así lo ordene, y contra este solo procederá el recurso de reposición que deberá interponerse y resolverse en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 16. Comunicación a terceros afectados. De cumplir con los requisitos la Comisión de Personal o la Comisión Nacional del Servicio Civil, evidencian que hay terceros que puedan resultar afectados deberá comunicárseles al inicio de la actuación administrativa para que intervengan en la misma concediéndoles un término de diez (10) días contados a partir de la fecha de comunicación.

Artículo 17. Efecto de las reclamaciones. Las reclamaciones que se presenten se tramitarán en el efecto suspensivo, tanto en primera como en segunda instancia.

CAPITULO I

DE LA RECLAMACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 18. Término. El término para interponer la reclamación será de diez (10) días hábiles contados a partir del momento en que se realice la publicidad del



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

acto administrativo que se presume lesivo y por el cual se provee el empleo mediante encargo o nombramiento provisional.

Artículo 19. Trámite La Comisión de Personal deberá realizar una verificación inicial del cumplimiento de los requisitos en cuanto a forma y oportunidad. En caso, que no se cumplan dichos requisitos, se procederá conforme a lo establecido en los artículos 13 y 14 del presente acto administrativo. Cabe destacar que el recurso de reposición será tramitado de forma exclusiva y excluyente por la Comisión de Personal.

La Comisión de Personal adoptará la decisión mediante acto administrativo motivado – "Acuerdo", en el que se deberá expresar claramente las razones de hecho y de derecho que fundan su decisión.

Artículo 20. Pruebas. Allegada la reclamación a la Comisión de Personal esta decidirá de plano salvo que sea necesaria la práctica de pruebas, para lo cual dispondrá su realización mediante acto administrativo, en un término no mayor a treinta (30) días cuando sean tres (3) las partes. Si son más de tres (3) las partes, el término probatorio podrá ser hasta de sesenta (60) días.

Artículo 21. Notificación. El acto administrativo por el cual se resuelve la reclamación por la Comisión de Personal deberá ser notificado en los términos señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y se debe indicar los recursos que proceden el órgano o autoridad ante el que debe interponerse y los plazos para hacerlo.

Artículo 22. Cumplimiento de las decisiones. Las decisiones adoptadas por la Comisión de Personal deberán ser cumplidas dentro de los quince (15) días siguientes a su comunicación.

CAPÍTULO II

DE LA RECLAMACIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- CNSC

Artículo 23. Término. Si el(la) reclamante no está de acuerdo con la decisión adoptada por la Comisión de Personal podrá interponer reclamación de segunda instancia para ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que le haya sido notificada la respuesta de primera instancia

Artículo 24. Trámite. La reclamación podrá ser presentada directamente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la Comisión de Personal. En el caso de optar por la segunda opción, está enviará el expediente debidamente foliado dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de su admisión a la Comisión



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

Nacional del Servicio Civil, la cual será resuelta en los términos señalados en el Decreto 760 de 2005 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 25. Recursos. Contra la decisión adoptada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, no procederá recurso alguno por lo que una vez en firme se devolverá el expediente a la Comisión de Personal de la entidad.

Artículo 26. Cumplimiento de las decisiones. Las decisiones adoptadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán ser cumplidas por las autoridades administrativas dentro de los quince (15) días siguientes a su comunicación y de su cumplimiento informarán a esta dentro de los cinco (5) días siguientes.

TITULO V

TERMINACIÓN DEL ENCARGO Y OBLIGATORIEDAD DE REPORTAR LA PROVISIÓN DE EMPLEOS EN ENCARGO A LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

Artículo 27. Causales para dar por terminado un encargo El nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por las siguientes razones:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegible resultante de un proceso de selección).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado(a).
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera.
- Cuando el(la) servidor(a) de carrera administrativa tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

Artículo 28. Obligatoriedad de las entidades de informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC.

La entidad, a través del Grupo de Talento Humano, una vez haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de



"Por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el encargo y se deroga la Resolución 1572 de 2017"

forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación "SIMO" la información del servidor (a) público(a) encargado(a) o nombrado(a) en provisionalidad.

Artículo 29. El Grupo de Talento Humano, con fundamento en las disposiciones aquí previstas, podrá documentar en el sistema de gestión de la calidad los formatos listos de chequeo y demás que sean necesarios para su aplicación.

Artículo 30. Derogatoria. Derogase la Resolución 1572 del 3 de agosto de 2017, por la cual se adoptó el trámite para la provisión de empleos mediante encargo, y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 31. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 32. Publicación. La presente resolución se publicará en los medios dispuestos para ello.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 08 ABR 2024



MARÍA SUSANA MUHAMAD GONZALEZ
Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Proyectó: Martha Cristina Vivas Oviedo Asesora Grupo de Talento Humano
Revisó: Diana Marcela Albarracín Núñez – Coordinadora Grupo de Talento Humano
Aprobó: Ramón Eduardo Villamizar Maldonado – Secretario General