



Concepto 182731 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000182731

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000182731

Fecha: 22/03/2024 11:49:59 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo, Criterio de desempate. Radicado N° 20242060161132 del 21 de febrero del 2024.

Puede la entidad utilizar como primer criterio de desempate la antigüedad en la entidad para dirimir los empates, desconociendo la normatividad vigente existente en esta materia?

¿Solicito que de fondo se de claridad en mi caso particular con la solución de continuidad referida en el artículo 10 de Decreto Ley 1045 de 1978?

En dicho sentido y a manera de orientación se indica que, respecto de la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa, el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, "por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", establece:

"ARTÍCULO 1. 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.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

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.

De acuerdo con lo anterior, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

Ahora bien, en el evento en que varios empleados reúnan los requisitos y el perfil del empleo que va a ser provisto, se considera que la administración puede acudir a mecanismos objetivos para decidir el empate, como son la evaluación del desempeño, las contribuciones especiales del empleado al servicio prestado o al desarrollo de los objetivos de la entidad, o quien haya realizado el proyecto de mayor trascendencia. Si aplicando criterios objetivos de desempate, éste persiste el Jefe del organismo determinará el criterio de desempate.

Nos permitimos dar respuesta a sus inquietudes de la siguiente manera:

¿Puede la entidad utilizar como primer criterio de desempate la antigüedad en la entidad para dirimir los empates, desconociendo la normatividad vigente existente en esta materia?

En Criterio de esta Dirección Jurídica la Administración tiene la autonomía para establecer los criterios de desempate en las convocatorias internas para proveer un empleo mediante encargo. En ese entendido, corresponderá a la entidad acudir a los mecanismos que ella misma establezca para surtir dicho proceso, en el marco de las disposiciones del artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y del Decreto 1083 de 2015.

¿Solicito que de fondo se de claridad en mi caso particular con la solución de continuidad referida en el artículo 10 de Decreto Ley 1045 de 1978?

Para dar respuesta a su inquietud, nos permitimos informarle que la normatividad mencionada en su comunicación hace referencia es al tiempo de servicios para adquirir el derecho a vacaciones y no a la solución de continuidad.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Jenny Mendoza

Revisó. Harold Herreño

Aprobó. Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:25:36