UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

RESOLUCIÓN NÚMERO 590 DE 2021

"Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS.

En uso de sus facultades legales, especialmente conforme a lo establecido en el Acuerdo Distrital No. 257 de 2006, el Acuerdo 011 de 2014 en concordancia con los acuerdos 01 y 02 de 2012 del Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y

CONSIDERANDO:

Que la constitución política de Colombia en su artículo 209, contempla que la función administrativa tiene fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales, mediante la desconcentración, la delegación y la desconcentración de funciones, conllevan al adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que dicha carta en su artículo 122, establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o en un reglamento, y para proveerlos se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Que la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", determinó que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados 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 laboral es sobresaliente.

Que el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece que los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Que el Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de la Función Pública", contempló que el encargo no 'interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

Que la Ley 1960 de 2019, entre otras cosas modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, disponiendo que lo regulado por la misma se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia esta ley.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, el 13 de agosto de 2019 expidió criterio unificado "PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS MEDIANTE ENCARGO (…)", en aras de consolidar la pluralidad de los lineamientos normativos vigentes a la fecha.

Que en mérito de lo expuesto.

"Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo"

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. OBJETO. Regular para la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, los lineamientos normativos vigentes relacionados con el derecho preferencial de encargo, dilucidando los tramites internos a realizar y los respectivos sujetos competentes.

ARTICULO SEGUNDO. DEFINICIONES:

1. Tipos de Vacancias

1.1. Vacante definitiva: Son los empleos que se encuentran desprovistos por las causales señaladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

1.2. Vacante temporal: Empleo que no está provisto debido a que el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión o encargo; separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial o
- Período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

Parágrafo: Sera responsabilidad del jefe de cada área o dependencia, solicitar a Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, la asignación de funciones por necesidad del servicio para los casos de vacancias temporales como vacaciones o Licencias.

2. Provisión de las Vacancias.

- Las vacantes en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

2.1. El encargo de servidores públicos con derechos de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.

- Las vacantes en los empleos de carrera podrán proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005, Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

3. **Encargo:** Instrumento de movilidad personal de los empleados que se encuentran en servicio activo; Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose temporalmente de las propias de su cargo.

4. **Situación Administrativa:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo se constituye en una situación administrativa. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

5. **Forma de Provisión Transitoria de un Empleo:** El encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no solo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.

6. **Derecho Preferencial de Promoción o Ascenso Temporal de los Servidores de Carrera Administrativa:** 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 1 de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del

"Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo"

nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo servidores de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.

ARTÍCULO TERCERO. CLASES DE ENCARGO. Considérese la figura del encargo para atender necesidades del servicio y garantizar la adecuada prestación de este, hace parte integral del Plan de Bienestar e Incentivos, ya que es considerado un incentivo para el servidor que tengan un buen nivel de desempeño, este se puede dar bajo las siguientes modalidades:

a) **De empleo:** Implica la separación temporal del cargo del cual es titular para asumir el nuevo cargo, recibiendo la respectiva remuneración siempre y cuando normativamente no deba ser percibida por el titular del empleo por encargo.

b) **De funciones:** Consiste en asumir las funciones de otro empleo sin desvincularse de las propias de su cargo, no da lugar a percibir remuneración.

PARAGRAFO 1. No habrá lugar de procedimiento interno de verificación de requisitos contemplado en el artículo 6 del presente acto administrativo, cuando se requiera cubrir una vacancia temporal en empleos de carrera derivada de situaciones administrativas en las que el titular del empleo continúe devengando la remuneración del encargo o cuando la misma se cubra mediante encargo a servidor de carrera administrativa que tengan una remuneración igual o superior a la del empleo en vacancia temporal.

PARAGRAFO 2. No habrá lugar de procedimiento interno de verificación de requisitos contemplado en el artículo 6 del presente acto administrativo, cuando se trate de proveer vacantes temporales derivadas de situaciones administrativas cuya duración no sea superior a tres (3) meses, tales como vacaciones, suspensión en el ejercicio del cargo, encargo, comisiones para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo, nombramientos en ascenso, en periodo de prueba y licencias. Lo anterior, a razón que por el corto tiempo de la situación administrativa que da lugar de la vacancia, sí se adelanta el proceso de encargo descrito en la presente resolución no permite dar respuesta oportuna a las necesidades del servicio.

En todo caso, la oficina de Talento Humano siempre realizará la verificación del cumplimiento de los respectivos requisitos legales mediante una revisión de la planta de personal y de las historias laborales a que haya lugar.

PARAGRAFO 3. La selección para nombramiento provisional o encargo discrecional procederá exclusivamente cuando la vacante no se pueda proveer transitoriamenteme mediante encargo.

ARTICULO CUARTO. REGLAS DE ENCARGO. Se tienen como reglas generales del encargo las siguientes:

a) El encargo en empleos de carrera solo es predicable respecto de servidores públicos titulares de derechos de carrera. Dicho derecho en ningún caso se extiende a empleados públicos nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza.
b) El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, no sea posible proveerlos por dichos medios.
c) En materia de provisión transitoria será preferente el agotamiento de la figura del encargo, siempre que el perfil requerido se ajuste a las necesidades del servicio.
d) Solo cuando se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura del encargo, será posible acudir el nombramiento en provisionalidad.
e) El encargo de empleados públicos con derecho de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.
f) El procedimiento que se establecerá en el presente acto administrativo para encargos en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, no corresponde a un proceso de selección, circunstancia por la cual el empleado público NO DEBE POSTULARSE para ser encargado, sino que se trata de un procedimiento de provisión transitoria de empleos por necesidades específicas del servicio, en el que se analizan las historias laborales de los empleados públicos determinando quien tiene el derecho preferente.

"Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo"

g) El encargo se realizará en la dependencia donde se encuentra la vacante, salvo que por necesidades del servicio especificas se deba asignar a otra área.
h) La definición de los perfiles o roles a encargar se efectuará atendiendo las necesidades específicas del servicio y de acuerdo con el manual de funciones y competencias laborales vigentes.
i) La verificación del cumplimiento de requisitos se hará teniendo en cuenta la documentación que se encuentra en la historia laboral de cada servidor público.
j) Los empleados de carrera administrativa, que gozan de encargo al momento de generarse otra opción de encargo no serán tenidos en cuenta para nuevos encargos, salvo que el nuevo implique mejoramiento salarial y de grado o nivel de empleo.
k) Es un compromiso de todos los empleados públicos colaborar en la celeridad del proceso dando respuesta al ofrecimiento de manera positiva o negativa en los tiempos establecidos.
l) Participar en el proceso no implica la asignación segura de ser encargado, ni que todas las personas pueden ser objeto de encargo, teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos específicos normativos, y que el número de vacantes es menor a la cantidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa.
m) La hoja de vida del empleado público con derechos de carrera no será considerada para determinar cumplimiento de requisitos para la provisión temporal de una vacante que implique desmejoramiento producto de disminución salarial.
No obstante, podrá acceder al encargo previamente la verificación y cumplimiento de lo establecido en la norma y en el presente acto administrativo un empleado público con derechos de carrera para un encargo de nivel superior con una remuneración inferior a la que devenga, siempre y cuando se le mantenga la asignación del cargo del cual es titular, caso en el cual no podrá proveerse este[1] .
n) Cuando exista pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos previstos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que se encuentren en el mismo nivel jerárquico, se aplicarán los criterios de desempate determinados por la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP en este documento.
o) El encargo puede darse por terminado antes de la fecha prevista, teniendo en cuenta las causales establecidas en la Ley, y que están descritas en el artículo 8º del presente acto administrativo.
p) Para el caso de las personas con restricciones de tipo médico se solicitará concepto al tercero designado por la entidad, o por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de verificar que las nuevas funciones no impliquen posible detrimento en la salud del empleado público con derechos de carrera administrativa.

ARTICULO QUINTO. PRESUPUESTOS PARA QUE PROCEDA EL DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO. El artículo 24 de al Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

a) Cumplir el perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Específico de Funciones v Competencias Laborales de la entidad para ocupar el empleo vacante.

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, a través de la Subdirección Administrativa – Equipo de Talento Humano, constará con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

En cuanto al cumplimiento de requisitos de estudios y experiencia, se verificarán con base en la información que se encuentra en la historia laboral de los empleados de carrera de la Unidad, registrada en el aplicativo SIDEAP. Para tal propósito es responsabilidad de los empleados públicos con derechos de carrera, tener actualizada su hoja de vida con los documentos que acrediten estudios de educación formal y experiencia laboral, profesional y profesional relacionada adicionales a los acreditados al momento de su vinculación, con el fin de ser analizados y evaluados para determinar el derecho preferente en la provisión de las vacantes, dentro de las fechas limites establecidas en la publicación del respectivo proceso de provisión.

b) Es necesario poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo. Esta verificación de aptitudes y habilidades para desempeñar el correspondiente empleo se

[1] Concepto 20153000131901 DAFP, marzo 15 de 2012.Dirección Jurídica

realizará atendiendo los contenidos funcionales y comportamentales del empleo, consignados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad bajo los siguientes parámetros:

1. La comprobación se efectuará después de verificado el cumplimiento de los demás requisitos de encargo.
2. La verificación según sea necesaria y procedente se llevará a cabo mediante la aplicación de una o varias pruebas de evaluación de competencias laborales que determine la Subdirección Administrativa – Equipo de Talento Humano.
3. Se considerará que el aspirante posee las aptitudes y habilidades para el ejercicio del respectivo cargo cuando obtenga en la prueba o pruebas aplicadas un puntaje igual o superior a 60%.
4. Si el aspirante no se presenta a la etapa de verificación de aptitudes y habilidades, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se entenderá que renuncia al proceso de selección y se abstiene de ejercer su derecho al encargo.
5. El resultado de verificación de aptitudes y habilidades se consignará en un informe firmado por el Subdirector Administrativo y Financiero y los profesionales intervinientes.

PARAGRAFO. Se entenderá que el aspirante posee las aptitudes y habilidades para ejercer el empleo, y por lo tanto no habrá Iugar a realizar verificación de estas, en los siguientes casos:

a) Para proveer empleos de nivel asistencial, cuando el aspirante haya desempeñado con anterioridad un cargo con la misma denominación o uno con diferente denominación, pero con un propósito de empleo o funciones similares.

b) Para proveer empleos de nivel técnico o profesional, cuando el aspirante haya desempeñado con anterioridad un cargo con un propósito de empleo o funciones similares.

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 competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme con efectos vigentes.

d) Conforme a la ley, Las sanciones disciplinarias impuestas durante el ejercicio del encargo y en las mismas condiciones para que se le conceda el mismo, configuran causal para darlo por terminado.

e) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente. Se entiende por última evaluación la calificación ordinaria y definitiva en firme, 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.

Para el servidor con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeño varios empleos en la Unidad, 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 1 de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, no se 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 Unidad.

e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior a que se pretende proveer transitoriamente.

La Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo 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 Unidad, sin distinción alguna por dependencia, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior al que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

"Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo"

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. Pero si se está ante una 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 Unidad, hasta agotarla en su totalidad.

ARTICULO SEXTO. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ENCARGO. La Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Servicio Públicos – UAESP, adelantará el siguiente procedimiento procedimiento:

1. Apertura del proceso de encargo y divulgación.

Una vez se presente la vacante temporal definitiva en un cargo de carrera dentro de la planta de personal y se decida proveer la misma, se divulgará la existencia del proceso de encargo a través del sitio en la web de la entidad dispuesto para ello y el medio de comunicación interno masivo de la UAESP, especificando:

- ✓ Identificación del empleo a proveer mediante encargo: denominación, código y grado, asignación básica, número de vacantes a proveer, descripción del perfil del rol y funciones a desarrollar, de conformidad la necesidad y con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.
- ✓ Naturaleza de la vacante (temporal o definitiva).
- ✓ Requisitos para acceder al encargo.

2. Ofrecimiento de la posibilidad de ser encargado y manifestación de interés por parte de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa opcionados.

Con el objetivo de agilizar el proceso, cumplir con la publicidad del mismo y dar cumplimiento a lo establecido en la norma, la Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo de Talento Humano, a través del correo electrónico masivo al personal de planta y de la publicación en el sitio de talento humano de la página de internet institucional, informará de la existencia de opciones de encargo o del inicio del procedimiento para asignar funcionarios de carrera en encargo.

La manifestación de participar en el proceso de verificación de requisitos para ser encargado debe remitirse a la dirección electrónica institucional uaesp@uaesp.gov.co, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la publicación en página del ofrecimiento o del envío masivo de correo.

Solo se tendrán en cuenta para el procedimiento a seguir a quienes manifiesten su interés oportunamente, esto con el fin de darle celeridad y garantizar el derecho de los demás empleados públicos con derechos de carrera administrativa y suplir las necesidades de personal de las diferentes áreas.

3. Verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos

El equipo de Talento Humano procederá a verificar los requisitos establecidos en las normas, en especial en la Ley 909 de 2004, con las respectivas modificaciones realizadas por la Ley 1960 de 2019, frente a los servidores que manifestaron su interés con el fin de determinar si cumplen o no las condiciones para ser encargados.

4. Conformación de los resultados de estudio.

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos se escogerá al empleado público con derechos de carrera administrativa que cumpla con todas las condiciones exigidas en la normatividad, y en Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

5. Presentación de reclamaciones al estudio de verificación.

Finalizados los estudios de verificación de cumplimiento de requisitos y determinado a quien le asiste el derecho preferencial de encargo, se publicarán los resultados en sitio web de la entidad dispuesto para ello, durante tres (03) días hábiles; en caso que un servidor se considere afectado con el resultado

de estudio podrá remitir su reclamación a la Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo de Talento Humano, a través del correo electrónico institucional uaesp@uaesp.gov.co, a más tardar dentro del término de un (1) día hábil posterior al periodo de publicación de resultados antes descrito.

En el evento de no existir reclamaciones dentro del término señalado se publicará en la página web aviso informativo donde se manifestará que "no se presentó ninguna reclamación".

En caso contrario, las reclamaciones oportunamente presentadas serán analizadas y resueltas dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a su presentación. Las que sean extemporáneas no requerirán respuesta de fondo.

Una vez resueltas las reclamaciones se publicará el resultado final del estudio con las modificaciones a que hubiere lugar. En el caso que no exista lugar a modificación del estudio, se publicará el aviso informativo del resultado definitivo del mismo.

Contra el resultado final no procede ninguna reclamación.

Sólo si ninguno de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa a los que asiste el derecho preferencial de encargo según el estudio de verificación no acepta el mismo, o si no existe empleado público con derechos de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado, el nominador podrá acudir al nombramiento en provisionalidad.

6. **Acto de encargo o de nombramiento provisional.**

A partir de la desfijación del aviso en que se comunique el resultado del estudio de verificación de cumplimiento de requisitos, el nominador en uso de sus facultades podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o nombramiento en provisionalidad.

Se aclara que, en caso de encargo, previo a la expedición del acto la Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo de Talento Humano, efectuará una nueva verificación al cumplimiento de la totalidad de los requisitos del servidor público escogido para acceder a tal situación administrativa; en caso de que no cumpla los requisitos se informara de forma sustentada en página de internet y se reiniciará el procedimiento de designación en encargo.

El acto administrativo de encargo se comunicará al servidor público objeto de la situación administrativa, para que surta los trámites asociados con la aceptación y posesión en el empleo y simultáneamente se publicará por cinco (5) días hábiles en el lugar dispuesto en la web de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP. Contra éste podrá interponerse dentro de los (5) días hábiles siguientes a su publicación, reclamación escrita en primera instancia ante la Comisión de Personal.

Contra la decisión proferida en primera instancia por la Comisión de Personal se podrá interponer reclamación escrita dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación, para que sea conocida en segunda instancia por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Dicha reclamación será concedida por la Comisión de Personal mediante acto administrativo, de conformidad a lo estipulado en el artículo 4 del Decreto Ley 760 de 2005, decisión que comunicar a las partes interesadas.

La reclamación, el acto administrativo que la admite y el expediente respectivo serán remitidos a la CNSC, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de su admisión para que se estudie la reclamación en segunda instancia.

Las reclamaciones laborales contra el acto administrativo de encargo se tramitarán en efecto suspensivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1734 de 2001, en consonancia con lo establecido por la CNSC en el Acuerdo No. 560 de 2015.

7. Reclamaciones.

Las reclamaciones que se presenten en el marco de este procedimiento de encargos, deben estar sustentadas, tener su objeto o razones de la reclamación, ser presentada únicamente por cada interesado participante en el proceso de encargos, mencionar de forma detallada y precisa los fundamentos de hecho

o facticos, adjuntar las pruebas que la soporten y la fundamentación jurídica en que se sustente la reclamación en cada caso.

Cuando no se cumpla con los anteriores requisitos, resulte improcedente, extemporánea o se presente sin el cumplimiento de requisitos legales, deberá ser rechazada y en consecuencia archivada mediante acto administrativo contra el que solo proceden recurso de reposición en los plazos previstos en el CPACA.

ARTÍCULO SEPTIMO. CRITERIOS DE DESEMPATE. Cuando existan varios aspirantes que cumplan con todos los requisitos para la provisión transitoria de un empleo de carrera mediante encargo, previo a la conformación del resultado de estudio previsto en el numeral 4º del artículo precedente, tendrá el derecho preferencial a ser encargado quien cumpla con los siguientes criterios sucesivos y excluyentes:

1. Haber obtenido el puntaje de mayor calificación en su última evaluación del desempeño laboral en firme.
2. Haber sido proclamado en el año inmediatamente anterior como el mejor empleado de carrera administrativa de la UAESP.
3. Haber sido proclamado en el año inmediatamente anterior como el mejor empleado de carrera administrativa del nivel jerárquico al cual pertenece y es titular de derechos de carrera.
4. El servidor con derechos de carrera que acredite mayor tiempo de experiencia especifica en el cargo a proveer en encargo, de acuerdo con el manual de funciones correspondiente.
5. El servidor con derechos de carrera que acredite mayor tiempo de experiencia relacionada con el cargo a proveer en encargo, de acuerdo con el manual de funciones correspondiente.
6. El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral.
7. El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Para la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación. integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones"
8. Demostrar haber cumplido el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
9. De mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo público con la presencia necesaria del Subdirector Administrativo, líder de Talento Humano y un Delegado de la Oficina de Control Interno UAESP; los interesados serán informados de la fecha y hora del sorteo y pueden asistir.

ARTÍCULO OCTAVO. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL ENCARGO. La decisión de dar continuidad o terminar los encargos corresponde a una facultad del resorte exclusivo del nominador, que debe ser ejercida con sujeción a las normas que rigen la materia.

El encargo puede terminar por las siguientes causas:

1. Por renuncia al encargo.
2. Por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria.
3. Por decisión del nominador debidamente motivada conforme al artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 o normatividad vigente.
4. Por la pérdida de los derechos de carrera.
5. Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.
6. Por la imposición de sanción disciplinaria que afecte derechos para acceder al encargo o ejercer cargo público.
7. Por determinarse procedente la previsión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 o normatividad vigente.

Cuando el titular de la vacante temporal regrese al cargo, el encargado deberá devolverse al empleo sobre el cual ostenta derechos de carrera administrativa a partir de la fecha de reintegro del titular, y sin necesidad de otra formalidad.

ARTICULO NOVENO. La aplicación del presente acto administrativo tiene conexidad directa con la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y la Ley 1960 de 2019, razón por la

"Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo"

cual de presentarse en la práctica alguna contrariedad o duda, deberá remitirse a la norma constitucional y a la ley, así como a las normas antes descritas vigentes, las que la modifiquen o sustituyan.

ARTICULO DECIMO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C. a los, once (11) días del mes de noviembre de 2021.

La Directora General de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos,

LUZ AMANDA CAMACHO SÁNCHEZ

Elaboró: Olga Mireya Santos Gonzalez – Contratista SAF - TH
Reviso: Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado SAF-TH
Aprobó: Rubén Darío Perilla Cárdenas – Subdirector Administrativo y Financiero