INFORME DEFINITIVO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MINIMOS CONVOCATORIA INTERNA No. 001-2022 PARA PROVEER ENCARGO EN EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA- RESPUESTA A OBSERVACIONES FORMULADAS.

En atención a las observaciones realizadas por la señora DENIS ALONSO RUIZ, personal de planta de la IES INFOTEP al informe de verificación de requisitos mínimos de la convocatoria No. 001 de 2022, publicado en fecha 7 de diciembre del corriente, correspondiente a que se contemple el estudio de su derecho a ser encargada, nos permitimos dar respuesta a las observaciones, en el mismo orden que fueron planteadas:

1. Mi estudio fue resuelto, manifestando que pretendo el encargo, desde el cargo que desempeño actualmente y, no desde el cargo, desde el cual soy funcionaria de carrera, el cual es de Auxiliar Administrativo.

Del contenido de su solicitud, claramente usted afirma que aspira al encargo, desde el cargo que desempeña actualmente.

2. Con respecto a encargar al encargado La Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del concepto 00743 del 2008 afianzado por el concepto 85731 del Departamento Administrativo de la Función Pública ha tratado la situación administrativa de esta manera:

> *"(...) respecto a la viabilidad para que un empleado de carrera que desempeña un empleo por encargo pueda ser encargado nuevamente en otro empleo cabe precisar, que la administración aplicara el procedimiento establecido en el artículo 24 de la ley 909 del 2004 y su decreto reglamentario, teniendo en consideración los servidores de carrera administrativa frente al cargo del cual son titulares, mas no del que desempeña en encargo, es decir, si es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a que este gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de la norma precipitada, se ha entender como referente que el empleo inmediatamente inferior al que alude la norma, para el cual es titular de derechos de carrera administrativa, y del que esta ocupando en este momento en encargo".*

Es decir, la entidad debe estudiar de fondo los recientes pronunciamientos y resolver de manera precisa la situación administrativa, en igual sentido la delegatura manifestó que es deber de la dependencia con funciones de recursos humanos la materialización del nuevo encargo:

> *(...) dado que la ley 909 del 2004 (art 24) no prohíbe que un empleado que se encuentre en situación administrativa de encargo pueda ser encargado en otro empleo superior, esta dirección jurídica considera que para ejercer un nuevo encargo, debe darse la terminación del encargo actual y la verificación por parte del Jefe de Talento Humano, o a quien haga sus veces, del cumplimiento de los requisitos señalados en la norma y el manual de funciones y de competencias laborales del aspirante al ejercicio del empleo.*

www.infotephvg.edu.co
Reta tus límites, alcanza tus metas
Calle 10 No. 12-22 Teléfonos: (+5)4241589 – (+5) 4100300- 4102026
Telefax directos: (+5)4242182 e-mail: ihvg@infotephvg.edu.co
quejasreclamos@infotephvg.edu.co
@infotephvg

El numeral 2º, al no precisar las razones de su observación, nos impone el deber de interpretarla. Sí bien es cierto, un empleado de carrera que desempeña un empleo por encargo, puede ser encargado nuevamente en otro empleo, sólo sí, el empleo inmediatamente anterior al que alude la norma, del cual es titular de derechos de carrera, es inmediatamente anterior al que aspira a ser encargado. En este aparte tampoco le asiste razón.

Mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 039 del 30 de noviembre de 2020, fue adoptada la planta de personal del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" de Ciénaga, Magdalena, usted se encuentra desempeñando, mediante encargo, el único empleo de técnico administrativo con que cuenta la planta de personal, por lo tanto, se reitera, usted afinca su pretensión desde el empleo inmediatamente anterior (técnico administrativo) del cual no posee derechos de carrera administrativa, tal y como se aprecia los niveles jerárquicos en la siguiente imagen tomada del Acuerdo No 039 de 2020. Por consiguiente, al no desvirtuar el argumento desestimatorio, la decisión se mantiene.

	ACUERDO	Responsable: Rector

Planta De Personal Administrativa				
Nº De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
RECTORÍA				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	042	20
PLANTA GLOBAL				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	058	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	098	14
3	Directivo	Decano	003	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
7	Profesional	Profesional Universitario	219	9
7	Profesional	Profesional Universitario	219	2
1	Técnico	Técnico Administrativo	367	9
7	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
6	Asistencial	Celador	477	6
4	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10

El segundo aspecto de su observación estriba más en la apreciación particular de lo que se espera de la entidad. En primer lugar, quién debió tomar la decisión de dar por terminado el encargo, no es la institución, sino el empleado, que aspira a que se le encargue a un empleo superior, es decir, si su aspiración era la de postularse, debió renunciar al encargo y, regresarse al cargo del cual ostenta sus derechos de carrera y, no esperar a que sea la entidad quien se lo dé por terminado.

No obstante, la postulación efectuada, se reitera, se expresó desde el empleo que ostenta en calidad de encargada, que como se aprecia en la imagen, es inmediatamente anterior, al que se pretende encargar, pero del cual, no ostenta derechos de carrera. Por consiguiente, se desestima este argumento, por que la decisión de excluir se mantiene

3. El inciso segundo del artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 prevé que, si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación "(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

Esta observación al no ser clara, pues no endilga la omisión efectuada en el estudio de verificación, por lo que se procede a interpretarla, en el sentido que, al parecer, el estudio de requisitos carece de la disminución en la evaluación de desempeño de los empleados, decreciendo del nivel sobresaliente al satisfactorio. Nada más alejado de la realidad. El estudio técnico se realizó a todos los funcionarios que se encontraran en el nivel inmediatamente anterior y con las evaluaciones de desempeño sobresaliente o satisfactorio, pues se evaluaron a lo que no se postularon, que eran funcionarios de carrera que se encontraban en empleos anteriores al ofertado.Por lo que se desestima este argumento y, la decisión se mantiene.

4. En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, artículo 25 Ley 909 de 2004, con servidores de carrera administrativa.

La institución, ha cumplido con el procedimiento descrito en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019. Sin embargo, nos encontramos agotando las etapas para proceder a llenar la vacante, en forma temporal o definitiva, de acuerdo a los términos del artículo 25 de la Ley 909 de 2004. Por lo que se desestima este argumento y, la decisión se mantiene.

5. Tampoco, me evalúan en la misma forma que sí lo hacen con la sra Indira Guette y, con el señor Víctor Sarmiento, violando así, mi derecho al debido proceso, a conocer las otras razones por las cuales me descalifican.

www.infotephvg.edu.co
Reta tus límites, alcanza tus metas
Calle 10 No. 12-22 Teléfonos: (+5)4241589 – (+5) 4100300- 4102026
Telefax directos: (+5)4242182 e-mail: ihvg@infotephvg.edu.co
quejasreclamos@infotephvg.edu.co
@infotephvg

Esta observación incurre en una inexactitud, pues aduce que se le viola el debido proceso al no conocer las otras razones por las cuales se le descalifica. No se le viola ningún derecho al debido proceso, pues su descalificación es generada por una imposibilidad que le obstaculiza su postulación a ser encargada. En virtud al argumento, altamente reiterado, en el sentido que su aspiración la efectúo desde el empleo que actualmente desempeña y del cual no posee derechos de carrera administrativa. Por lo anterior, se desestima este planteamiento, por lo que la decisión se mantiene.

6. Los conceptos de la Comisión del Servicio Civil no pueden estar por encima de la Ley. El artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, es claro en indicar que el encargo debe recaer en el funcionario de carrera con evaluación sobresaliente, que se encuentre en el empleo inmediatamente anterior.

Este argumento se desestima, por lo siguiente. La Corte Constitucional mediante Sentencia C-487 de 1996, señaló acerca de la obligatoriedad para las entidades públicas, los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo siguiente:

> *"Cuando el concepto se produce a instancia de un interesado, éste queda en libertad de acogerlo o no y, en principio, su emisión no compromete la responsabilidad de las entidades públicas, que los expiden, ni las obliga a su cumplimiento o ejecución. Por consiguiente, de la circunstancia de que el administrado no se someta a sus formulaciones no puede ser objeto de consecuencias negativas en su contra, diferentes a las que podrían originarse del contenido de las normas jurídicas sobre cuyo entendimiento o alcance se pronuncia el concepto. No obstante, cuando el concepto tiene un carácter autorregulador de la actividad administrativa y se impone su exigencia a terceros, bien puede considerarse como un acto decisorio de la Administración, con las consecuencias jurídicas que ello apareja. En tal virtud, deja de ser un concepto y se convierte en un acto administrativo, de una naturaleza igual o similar a las llamadas circulares o instrucciones de servicio."* (subrayas del texto original).

Por consiguiente, se desestima este argumento y la decisión se mantiene.

Las dos restantes observaciones se supeditan a las actuaciones y acciones posteriores que está en su derecho de ejercer la empleada que en nada alteran los fundamentos de la decisión.

LAURA BERMÚDEZ MANJARRÉS
P.U GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Revisado: Álvaro Avendaño
Asesor Jurídico