

Adición al Criterio Unificado “La figura del encargo para la provisión transitoria de empleos de carrera”.

PONENTE: Comisionada (E) Blanca Clemencia Romero Acevedo.

Fecha de sesión: Abril 30 de 2015.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Concepto aprobado en Sala del 28 de mayo de 2013, con ponencia del entonces Comisionado Dr. Jorge Alberto Garcia Garcia, recogió las generalidades, características, la normatividad aplicable, entre otros aspectos, respecto de la provisión transitoria de empleos de carrera a través del encargo.

A su turno, el criterio unificado se pronunció respecto a los presupuestos que se deben cumplir para que proceda el reconocimiento del derecho a encargo a un servidor con derechos de carrera, atendiendo para ello los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, así:

- a) *Se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.*
- b) *Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.*
- c) *Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.*
- d) *Que no tenga sanción disciplinaria en el ultimo ano y.*
- e) **Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.**

Al respecto, es menester señalar que la CNSC en ejercicio de la facultad instructiva que le es propia al ser la máxima autoridad en materia de carrera administrativa, precisó el alcance y particularidades de cada uno de los anteriores requisitos, encontrando necesario adicionar lo establecido respecto al presupuesto contenido en el literal e), en aras de garantizar la observancia de los derechos de carrera de los servidores públicos, en el siguiente sentido:

Tal como lo prevé el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, uno de los requisitos que debe cumplir un servidor de carrera para tener derecho a ser encargado, es tener calificación **sobresaliente** en su **Última Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)**, resultando relevante precisar que se debe entender por última EDL.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8° del Acuerdo 137 de 2010, "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral de los Servidores Públicos de Carrera y en Período de Prueba", existen tres (3) clases de evaluación, así: Evaluaciones Definitivas, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.

El artículo ibídem del Acuerdo mencionado, relaciona como evaluaciones **definitivas** las siguientes:

- a) *Evaluación del Período de Prueba. La evaluación del periodo de prueba, cuyo objetivo se enmarca en establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó, se realiza una vez concluido el termino de seis (6) meses y se debe producir a más tardar quince (15) días después de finalizado. Durante el periodo de prueba, solo es procedente fijar al empleado compromisos relacionados con el propósito principal del empleo y las funciones descritas en el manual respectivo.*
- b) *Evaluación Anual u Ordinaria. La evaluación anual u ordinaria abarca el periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales*
- c) *Evaluación Extraordinaria. Se realizara cuando el jefe del organismo la ordene por escrito, basado en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del servidor. Esta evaluación solo podrá ordenarse después de que hayan transcurrido, por lo menos, tres (3) meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el periodo no evaluado, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan realizado.*

Si la Evaluación extraordinaria del desempeño laboral resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente constituirá un nuevo periodo de evaluación. Durante este periodo se podrán realizar las evaluaciones parciales eventuales a que hubiere lugar.

En todos los casos, las evaluaciones definitivas deberán ser motivadas.

A su turno, el artículo 25 del Acuerdo en cita, hace mención a los **USOS DE LA EVALUACION Y CALIFICACION SOBRESALIENTE**, en el siguiente sentido:

***Calificación Sobresaliente** para adquirir derechos de carrera, para acceder a encargos, tener derecho a comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo, recibir incentivos institucionales o acceder a becas y comisiones de estudio para programas de educación formal que pagan parte de los programas de bienestar social de la entidad.*

Para efecto del reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1567 de 1998 o disposiciones que lo modifiquen. (Énfasis nuestro).

Por su parte, el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, establece que los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

"80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

*80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente **al año inmediatamente anterior** a la fecha de postulación".*

Teniendo en cuenta lo anterior, la CNSC precisa que cuando se hace referencia a la **Última Evaluación del Desempeño Laboral**, a efectos de determinar el servidor que cumple con los requisitos para ser encargado en un empleo de carrera, deberá tener en cuenta la calificación ordinaria y definitiva obtenida en el año inmediatamente anterior, la cual podrá ser resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral obtenida en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo. Lo anterior, dado que la Ley 909 de 2004, no restringió que tal requisito deba acreditarse exclusivamente en empleo sobre el que se tiene titularidad.

Conviene en este punto advertir que cuando no se desempeña en la totalidad del año un empleo de carrera bajo la figura del encargo, la evaluación parcial semestral o parcial eventual que se realice en aquel, será sumada con la calificación del

empleo sobre el que es titular, teniendo como resultado que la **ultima evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria**, es el resultado de la consolidación de cuantas evaluaciones parciales eventuales se hayan producido en el último año de evaluación.

El presente criterio adiciona en lo concerniente el Criterio Unificado "*La Figura de Encargo para la Provisión Transitoria de Empleos de Carrera*", deroga aquellos que le sean contrarios, y rige a partir de la fecha de su aprobación por la Sala Plena de la CNSC.