	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

INSTRUCTIVO 001

(11 de agosto de 2021)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA POSTURA INSTITUCIONAL RESPECTO AL
ARTÍCULO 24 DE LA LEY 909 DE 2004”**

LA COMISION DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA DE PITALITO-HUILA,

En uso de sus facultades legales, en especial las contenidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y el Acuerdo 001 de 2021 proferido por la Comisión de Personal previas las siguientes

CONSIDERACIONES:

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004 indica de manera general las funciones de la Comisión de Personal como un organismo previsto para la garantía y protección del principio de mérito y los derechos de los empleados de carrera de la entidad.

Según el literal a) del numeral 2 del artículo 16 le corresponde a la Comisión de Personal: “velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.”


De otra parte, según el artículo 5 del Acuerdo 001 de 2021 que establece el reglamento de la Comisión de Personal, es función de esta: “la expedición de lineamientos generales que sirvan para prevenir situaciones administrativas que puedan afectar la garantía de los derechos de los empleados públicos de carrera de la Alcaldía Municipal”.

En sesión del 11 de agosto de 2021, la Comisión tuvo dentro del orden del día la discusión acerca de la posición institucional que se adoptaría en cuanto al artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, en la medida de que en decisiones previas por parte de la Unidad de Personal se acogió la interpretación literal y restrictiva del inciso 3 que señala:

Proyectó: Jan Marco Cortés Guzmán

Revisado por: Miembros de la Comisión de Personal	Aprobado por: Miembros de la Comisión de Personal
Firma:	Firma:
Nombre: Miembros de la Comisión de Personal	Nombre: Miembros de la Comisión de Personal
Cargo: Miembros de la Comisión de Personal	Cargo: Miembro de la Comisión de Personal



	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

“El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.”

La discusión tuvo por base el hecho de que previo a la modificación efectuada por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 la redacción de la norma era la siguiente:

“El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior **y así sucesivamente.**” (Destacado fuera de texto)


La posición asumida por la Alcaldía de Pitalito en su momento reconocía la variación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004 bajo el entendido de que el legislador había optado por limitar el descenso en la planta de personal cuando el funcionario del empleo inmediatamente inferior no cumpliera los requisitos o no optara al encargo, viabilizando acudir a la figura de la provisionalidad para proveer la vacante temporal o definitiva. Tal postura, aunque restrictiva, resultaba admisible en la medida de que respetaba la interpretación exegética del articulado.

En contrapartida, la Comisión de Personal tuvo la posibilidad de evaluar la Circular 117 de 2019 proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil junto al Departamento Administrativo de Función Pública “por la cual se 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.” Desde el punto 01 de la mencionada circular, la CNSC indicó:

“En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces 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 entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. **Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta** y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.”

Proyectó: Jan Marco Cortés Guzmán	
Revisado por: Miembros de la Comisión de Personal	Aprobado por: Miembros de la Comisión de Personal
Firma:	Firma:
Nombre: Miembros de la Comisión de Personal	Nombre: Miembros de la Comisión de Personal
Cargo: Miembros de la Comisión de Personal	Cargo: Miembro de la Comisión de Personal



	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

Misma situación se presenta en el Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 aprobado por la Sala Plena de Comisionados de la CNSC en el que se indicó:

"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. Así y en 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 entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo 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".

A pesar de que no se trata de una variación normativa, sino de la interpretación que ha efectuado la CNSC y el DAFP respecto a la aplicabilidad de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal de la Alcaldía de Pitalito decidió por unanimidad acogerlo como el concepto más amplio y garantista en favor del derecho preferencial de encargo, razón por la cual se amerita fijarlo como criterio institucional a aplicar dentro de la entidad hasta tanto exista un pronunciamiento judicial o un criterio unificado por parte de la CNSC que se refiera puntualmente a la variación del texto normativo contenido en el artículo 24 analizado.

En mérito de lo expuesto, la Comisión de Personal de la Alcaldía de Pitalito:

INSTRUYE


PRIMERO. La Unidad de Personal al aplicar el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 se ceñirá a la interpretación más amplia, según la cual, si el funcionario del empleo inmediatamente inferior no cumple con los requisitos o desistiere de su postulación al encargo, proseguirá descendiendo sucesivamente respecto de los empleados que se hubieren postulado oportunamente al proceso.

SEGUNDO. Se entenderá que hay empate cuando más de un funcionario del empleo inmediatamente inferior cumple con los requisitos del cargo al que aspiran ser encargados. Solo se realizará el estudio de hoja de vida con el propósito de desempatar.

Proyectó: Jan Marco Cortés Guzmán

Revisado por: Miembros de la Comisión de Personal	Aprobado por: Miembros de la Comisión de Personal
Firma:	Firma:
Nombre: Miembros de la Comisión de Personal	Nombre: Miembros de la Comisión de Personal
Cargo: Miembros de la Comisión de Personal	Cargo: Miembro de la Comisión de Personal



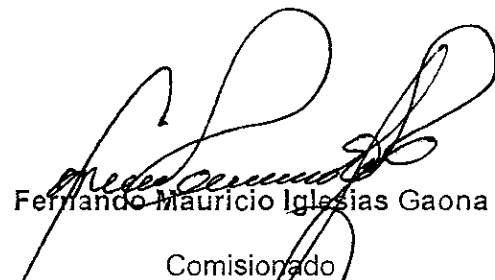
	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

TERCERO. Se entiende por empleo inmediatamente inferior el que corresponda en grado salarial contiguo al aspirado. En primera medida se evaluarán dentro del mismo nivel y diferente grado los funcionarios con calificación sobresaliente y luego aquellos que tienen calificación satisfactoria. Si agotados los grados salariales no hay interesado que cumpla con los requisitos se descenderá en niveles grado a grado hasta agotar el listado de postulados. Habiéndose agotado el listado de postulados será procedente evaluar la provisión de la vacante a través de la figura del provisional, sometido a las condiciones señaladas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

CUARTO. La presente instrucción rige a partir de la fecha y deberá ser publicada para el conocimiento de los empleados públicos de la entidad a través de EXTRANET y en la página web de la Alcaldía.

Dado en Pitalito-Huila el 13 de agosto de 2021,


 Jan Marco Cortés Guzmán
 Comisionado


 Fernando Mauricio Iglesias Gaona
 Comisionado


 Yadira Gómez Arboleda
 Comisionada


 Yina Magdalena Díaz García
 Comisionada

Proyectó: Jan Marco Cortés Guzmán

Revisado por: Miembros de la Comisión de Personal	Aprobado por: Miembros de la Comisión de Personal
Firma:	Firma:
Nombre: Miembros de la Comisión de Personal	Nombre: Miembros de la Comisión de Personal
Cargo: Miembros de la Comisión de Personal	Cargo: Miembro de la Comisión de Personal