

U. A. E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN No. 370 (09 de noviembre de 2023)

Por la cual se establecen los criterios para la provisión de vacantes de la planta de personal, a través de encargos, de los empleos creados en virtud del Decreto 1694 de 2023

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el literal g) del artículo 3 de la Ley 298 de 1996, el Decreto 1693 de 2023, el Decreto 648 de 2017 que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política dispone que: *"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los servidores, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."*

Que en cumplimiento del principio constitucional de meritocracia el Congreso de la República expidió 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"*.

Que, en desarrollo del marco legal referido, el Presidente de la República en uso de sus facultades reglamentarias expidió el Decreto 1083 de 2015, el cual regula todo lo atinente al sector de la Función Pública.

Que en la dinámica de la administración pública es usual que sobrevengan novedades de personal de los empleos de carrera administrativa, entre las cuales es importante señalar las vacancias definitivas o temporales de los empleos.

Que el artículo 2.2.5.3.1. del Decreto 1083 de 2015 señala el mecanismo de provisión de las vacancias definitivas de los empleos de carrera en los siguientes términos: *"Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera"*.

Que para la provisión de empleos de vacancias definitivas mediante el uso de la lista de elegibles derivado de un concurso de méritos, para cargos no ofertados inicialmente en dicho proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el Criterio Unificado del 22 de septiembre de 2020, en el cual señala lo siguiente:





"En cumplimiento del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, las listas de elegibles producto de un proceso de selección se usarán para proveer vacantes definitivas de los "mismos empleos" o "empleos equivalentes", en los casos previstos en la Ley.

Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de "mismo empleo" y "empleo equivalente":

• **MISMO EMPLEO.** *Se entenderá por "mismos empleos", los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y 1 Vacantes generadas por modificación de planta, o por las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004. 2 experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.*

• **EMPLEO EQUIVALENTE.** *Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia³ de los empleos de las listas de elegibles".*

Que cuando es posible disponer la provisión definitiva de un cargo mediante el sistema de carrera a través de la lista de elegibles, porque no se cumplen las previsiones de corresponder a un mismo empleo o empleo equivalente, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, establece sobre los encargos lo siguiente:

"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 1o. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2o. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servido Civil a través del medio que esta indique".

[Handwritten signature]

Que el alcance y aplicación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, con la modificación efectuada por la Ley 1960 de 2019, y en particular los presupuestos para garantizar el derecho preferencial de los servidores públicos con derechos de carrera para acceder a encargos, fue objeto del Criterio Unificado No. 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual se decantó jurídicamente el alcance de lo que implica:

- a. *Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente.*
- b. *Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.*
- c. *No tener sanción disciplinaria en el último año.*
- d. *Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o, en su defecto, satisfactoria.*
- e. *El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.*

Que en igual sentido la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Circular Nro. 0117 de 2019 emitió lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la ley 1960 de 2019 en relación con la vigencia de la ley- procesos de selección, informe de vacantes definitivas y encargos. En la circular igualmente puntualizó que en caso de dirimir empate entre servidores para la provisión de encargos a través de sorteo (por balotas), el mismo debe desarrollarse en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.

Que por medio de la Ley 298 de 1996 se creó la Contaduría General de la Nación como una Unidad Administrativa Especial, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con personería jurídica, autonomía presupuestal, técnica, administrativa y régimen especial en materia de administración de personal, nomenclatura, clasificación salarios y prestaciones y se establecieron sus funciones entre las que se encuentra, la determinación de las políticas, principios y normas sobre contabilidad que deben regir en el País para todo el Sector Público.

Que mediante el Decreto 143 de 2004 se modificó la estructura de la Contaduría General de la Nación y se determinaron las funciones de sus dependencias.

Que, a su vez, a través del Decreto 1693 del 17 de octubre de 2023, se derogó el Decreto 143 de 2004 y se modificó la estructura de la Contaduría General de la Nación y se determinaron las funciones de sus dependencias.

Que por su parte el Decreto 144 de 2004, que modifica la planta de personal de la Contaduría General de la Nación, fue modificado por el Decreto 1694 del 17 de octubre de 2023 creando, en la planta de la entidad, dieciocho (18) empleos adicionales consistentes en dieciséis (16) profesionales especializados grado 18 y en dos (2) profesionales universitarios grado 1.

Que, como consecuencia de las modificaciones de estructura y el incremento de la planta de personal de la CGN, y teniendo en cuenta que esos nuevos empleos no corresponden a cargos similares o equivalentes a listas de elegibles vigentes, la entidad tiene la necesidad de proveer transitoriamente y de forma simultánea, mediante encargos, ciertos empleos creados en virtud del Decreto 1694 de 2023,

5/2



en desarrollo de su política de cualificación profesional y tecnificación de su planta de personal, que contribuya al óptimo desempeño de las funciones a su cargo, garantizando que dicho proceso de provisión responda a los imperativos constitucionales y legales relacionados con la meritocracia y el derecho preferencial del que son titulares los servidores con derechos de carrera.

Que, así las cosas, la entidad estima necesario reglamentar los criterios y presupuestos de evaluación para la asignación de encargos entre los servidores con derechos de carrera.

En mérito de lo expuesto,

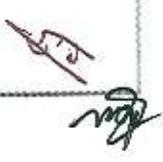
RESUELVE:

Artículo 1°. OBJETIVO. Establecer orientaciones para la provisión de vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera mediante el encargo de servidores públicos de carrera administrativa de la Contaduría General de la Nación, de ciertos empleos creados en virtud del Decreto 1694 del 17 de octubre de 2023, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, modificada parcialmente por la Ley 1960 de 2019, así como los lineamientos del Criterio Unificado No. 13082019 del 13 de agosto de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo" y las demás normas complementarias y lineamientos jurídicos señalados en la parte motiva de esta resolución.

Artículo 2°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las presentes disposiciones aplican únicamente para los servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados en vacantes temporales o definitivas, establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019.

Artículo 3°. LINEAMIENTOS GENERALES. De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 y en el Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017 y adicionado por el Decreto Nacional 815 de 2018, los siguientes son los lineamientos generales que aplican al procedimiento de encargos:

- a) El encargo en empleos de carrera solo se predica respecto de empleados titulares de derechos de carrera. En ningún caso se extiende a servidores en provisionalidad o empleados de otra naturaleza.
- b) Solo cuando no sea posible proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.
- c) En ningún caso la concesión de un encargo constituye derechos de carrera respecto a dicho empleo.
- d) El encargo de empleados de carrera en empleos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.
- e) Por lo anterior, una vez realizado el estudio de requisitos en todos los niveles jerárquicos inferiores del empleo vacante, sin que se haya encontrado el perfil, el mismo será provisto a través del nombramiento en provisionalidad.



Artículo 4°. IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES A PROVEER. Se identificará en la planta de personal la necesidad de provisión de vacantes definitivas o temporales a través de la figura del encargo como provisión transitoria, el cual constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos exigidos en las normas de carrera administrativa. Las vacantes definitivas a proveer en forma transitoria serán previamente reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, atendiendo lo ordenado en el parágrafo 2 del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019.

Artículo 5°. ESTUDIO DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS. Una vez generada la vacante definitiva o la vacante temporal y en caso de determinarse la necesidad de su provisión para suplir las necesidades del servicio, la Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales procederá a adelantar la verificación de los presupuestos señalados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019; para tal efecto se revisarán los siguientes requisitos mínimos:

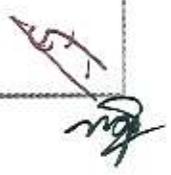
- 1. Cumplir con los requisitos para el desempeño del empleo.** Se verificará que el servidor de carrera cumpla con los requisitos de formación académica y de experiencia exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del empleo objeto de provisión transitoria.

Esta verificación se realizará con base en la información que reposa en el SIGEP, el cual es administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por lo anterior, es importante que todos los servidores de la Entidad mantengan actualizada la información de su historia laboral en el SIGEP, recordando que es una obligación legal y, por ende, su incumplimiento será sancionable disciplinariamente en los términos dispuestos en la Ley 1952 de 2019.

- 2. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior.** Se realizará la revisión e identificación de los servidores de carrera que desempeñen en titularidad los empleos inmediatamente inferiores a aquel que será provisto transitoriamente y que acrediten los requisitos establecidos normativamente. Para tal efecto, la Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales tomará en consideración el cargo base en el cual se encuentra inscrito en carrera.

No se considerarán en el análisis de provisión de cada empleo, aquellos(as) servidores(as) que se encuentran encargados en un empleo de igual categoría (nivel y grado salarial) al que se pretende proveer.

- 3. Obtener calificación sobresaliente en la última evaluación del desempeño.** Se realizará la verificación de la calificación ordinaria y definitiva del desempeño laboral – EDL, del año inmediatamente anterior, del empleo del cual es titular el servidor de carrera o del que se encuentre desempeñando en encargo en razón de ser titular de derechos de carrera.
- 4. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.** La Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales llevará a cabo la verificación de las sanciones disciplinarias de los(as) servidores(as) de carrera administrativa, a través de la solicitud que para el efecto realice a la Secretaría General. No podrán participar los(as) servidores(as) que hayan sido sancionados(as) disciplinariamente en el



año inmediatamente anterior al que se lleve a cabo el proceso de encargos, siempre y cuando la sanción disciplinaria se encuentre en firme.

5. Poseer aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer. El requisito de aptitud y habilidad corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. La Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales efectuará dicho análisis y valoración con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva o temporal; deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto. Para tal efecto deberá tener en cuenta los lineamientos que sobre este presupuesto ha establecido la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Criterio Unificado No. 13082019 del 13 de agosto de 2019.

PARÁGRAFO 1.: Con este análisis la Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, notificará vía correo electrónico al (los) servidor (es) público (s) que tenga (n) el derecho preferencial, la existencia de la vacante y solicitará a dicho (s) servidor (es) público (s) que, en el término de dos (2) días hábiles, manifieste su interés en participar en el proceso para ser nombrado en encargo, para lo cual se anexará a la notificación el manual de funciones del cargo a proveer. Con esta manifestación la administración entenderá que el servidor (a) público (a) está dispuesto (a) a continuar con el proceso para la provisión del cargo y que, por ende, conoce las funciones a desempeñar en el cargo con la responsabilidad que el mismo conlleva.

PARÁGRAFO 2.: El procedimiento antes descrito, deberá ser aplicado en el evento de no presentarse aspirantes con última evaluación del desempeño sobresaliente, con los aspirantes con última evaluación del desempeño satisfactoria.

Artículo 6º. CRITERIOS DE DESEMPATE

Existirá empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en la normatividad vigente para ser encargados. Si revisado el cumplimiento de requisitos se presenta empate entre servidores del mismo nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de desempate en el siguiente orden estricto:

6.1 Mayor experiencia adicional al requisito, relacionada o laboral (de acuerdo con lo solicitado en el manual de funciones).

Se deberá tener en cuenta la experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo del cargo para el nivel profesional o experiencia laboral relacionada adicional en los casos de los niveles técnico y asistencial acorde con los rangos que se describen en la siguiente tabla.

157



TIEMPO DE EXPERIENCIA ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DEL CARGO	PUNTAJE
De cinco (5) a siete (7) años	20 puntos
Más de siete (7) hasta nueve (9) años	25 puntos
Más de nueve (9) hasta once (11) años	30 puntos
Más de once (11) hasta quince (15) años	35 puntos
Más de quince (15) años	40 puntos

6.2 Mayor calificación en la evaluación de desempeño laboral.

Si analizados los criterios anteriores persiste el empate entre servidores públicos con derechos de carrera administrativa o a pesar de que tengan el mismo derecho para asumir el encargo, tendrá mayor derecho aquel que obtenga mayor puntaje en la evaluación definitiva de desempeño laboral correspondiente al periodo anual u ordinario de la evaluación inmediatamente anterior.

6.3 Desempeñar un cargo de la misma dependencia a proveer.

Si analizados los criterios anteriores persiste el empate entre servidores públicos con derechos de carrera administrativa se preferirá el que se desempeñe en la dependencia que requiera proveer el cargo.

6.4 El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

Para tal efecto sólo se tendrá en cuenta que el reconocimiento debe ser otorgado por la CGN.

6.5 Acreditar estudios por educación formal según acreditación de títulos adicionales al mínimo requerido del empleo, en el siguiente orden:

Para el nivel profesional los siguientes:

- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de doctorado, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de maestría, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de especialización, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.

Para los niveles técnico y asistencial los siguientes:

- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de Especialización Tecnológica en áreas relacionadas con las funciones del cargo.

[Handwritten signature]

- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de Tecnólogo en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de especialización, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
- Título adicional al exigido en el requisito mínimo, de Técnico en áreas relacionadas con las funciones del cargo. La formación académica que se tendrá en cuenta en la verificación de requisitos es únicamente la correspondiente a educación formal. Para ello se tendrá en cuenta la siguiente tabla:

TITULO ADICIONAL AL REQUISITO EXIGIDO	PUNTAJE
Técnico	15 puntos
Tecnólogo o especialización técnica	20 puntos
Profesional o especialización tecnológica	25 puntos
Especialización	30 puntos
Maestría	35 puntos
Doctorado	40 puntos

6.6. Acreditar condición especial de víctima

Si persiste el empate se dará preferencia al servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".

6.7 Acreditar mayor antigüedad al servicio de la CGN

Si analizados los criterios anteriores persiste el empate entre servidores públicos con derechos de carrera administrativa, será un criterio de desempate el mayor número de años al servicio de la CGN.

6.8 El servidor de carrera que hubiere sufragado

Si analizados los criterios anteriores persiste el empate, se dará preferencia al servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 403 de 1997.

6.9 Sorteo

Si persiste el empate se otorgará el derecho al encargo mediante sorteo que será efectuado en sesión de la Comisión de Personal, mediante sorteo de balotas en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.

[Handwritten signature]

Artículo 7º. DE LA VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su publicación en el Diario Oficial en los términos indicados en la Ley 1437 de 2011.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los nueve (09) días del mes de noviembre de 2023.


MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
Contador General de la Nación

Proyectó: César Augusto Rincón Vicentes, Secretario Privado
Revisó: Édgar Díaz Vinasco, Coordinador del GIT de Jurídica.
Revisó: Freddy Castaño, Secretario General.