



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301.) DE 2021

(Mayo 27)

“POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PÚBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

El Alcalde de Santiago de Cali, en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el Artículo 315 de la Carta Política, en concordancia con el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política consagra: *“Artículo 125. 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”.*

Que mediante sentencia C-288/14 de 2018 la H Corte Constitucional, sostuvo.

“La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta”.

Que el Sistema de Carrera Administrativa busca lograr que el recurso humano no se convierta en una carga que dificulte la realización de las funciones y fines del Estado, sino, por el contrario, que se erija en un instrumento eficaz para el cumplimiento de los mismos a través de personal apto para desarrollar las actividades inherentes al servicio público y con la garantía, al mismo tiempo, del ejercicio del derecho al trabajo (C.P., art.25) y del principio mínimo fundamental de la estabilidad en el empleo (C.P., art. 53).

Que debe tenerse como propósito contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública.

Que el encargo constituye una modalidad de provisión transitoria de empleos en la administración pública y genera una situación administrativa para el empleado designado.

Melchor



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301.) DE 2021

(Mayo 27)

"POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PÚBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

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 los servidores inscritos en el Registro Público de la carrera administrativa tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Que el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

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, 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 adoptado por la entidad.

Que el área de Talento Humano o quien haga sus veces, en cabeza de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, adscrita al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, con el propósito de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, salvo las excepciones previstas por necesidades del servicio debidamente motivadas, 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.

Que el requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Subdirector Estratégico de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, servidor que 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



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301.) DE 2021

(Mayo 27)

“POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PUBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PUBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURISTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

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.

Que si bien es cierto que la figura del encargo constituye para la administración una forma expedita de provision del empleo que contribuye a asegurar la continuidad del servicio que se presta, también lo es que, conforme se regula en la Ley 909 de 2004, el encargo constituye un derecho y, por tanto, el ejercicio de esa facultad por parte de la administración no debe desconocer principios, valores, garantías, y derechos del servidor inscrito en el Registro Publico de la carrera administrativa de manera que, aun cuando legítimamente el nominador puede designar unilateralmente al servidor sobre el cual recaería el encargo, tal facultad no es ilimitada, por cuanto, debe asegurar que se cumpla con todos los requisitos determinados en la ley, para lo cual solo podrá sustentar las razones de su decisión en cuanto a las aptitudes y habilidades de los candidatos designados para el empleo a encargar.

En mérito de lo anterior;

DECRETA:

Artículo Primero: Criterios de Valoración. Cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para ser encargados, caso en el cual la administración, actuando bajo parámetros objetivos, basados en la aptitud y el mérito, entre otros, y en el siguiente orden, aplicará los siguientes criterios que se fijan en forma previa, así:

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia y aptitud relacionada entendida esta como la adquirida en el ejercicio de actividades similares a las del cargo a proveer (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales), tendrá una calificación máxima hasta de sesenta (60) puntos;
- b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral, tendrá una calificación máxima hasta de diez (10) puntos;
- c) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años, tendrá una calificación máxima hasta de ocho (8) puntos;
- d) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que allegue en los términos que se regulan en este acto administrativo y/o que se encuentren glosados en la carpeta laboral. Se deberá establecer un puntaje

4
3
4



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301 .) DE 2021

(Mayo 27)

"POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PUBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PUBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURISTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo, tendrá una calificación máxima hasta de siete (7) puntos;

- e) El 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 ", tendrá una calificación de cinco (5) puntos;
- f) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad, tendrá un puntaje de cinco (5) puntos;
- g) El 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, tendrá un puntaje de cinco (5) puntos;
- i) Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos y valorados los criterios adicionales, en caso de persistir el empate en el resultado para la conformación de la lista final, se tendrá en cuenta en orden excluyente los siguientes criterios:
 - La mayor antigüedad como servidor público nombrado al servicio de la Alcaldía de Santiago de Cali;
 - La mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa.

Parágrafo Primero: Estudio Técnico. La Subdirección Administrativa de Gestión Estratégica del Talento Humano, adscrita al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, realizará el estudio técnico de las carpetas laborales de los servidores públicos preseleccionados, conforme a los documentos que reposen en la correspondiente carpeta laboral a la fecha de publicación de la convocatoria para encargo, sin que sea óbice, para que el empleado aporte los documentos adicionales que no se encuentren allí glosados, circunstancia que será objeto de verificación respecto a su autenticidad y cuya prerrogativa se extenderá hasta el día en que se fije la fecha para tal efecto en la correspondiente convocatoria.

Únicamente se puntuarán los títulos, certificaciones y experiencia adicional a los requisitos mínimos, puntajes que serán acumulables hasta un máximo del tope aquí regulado para cada ítem y un máximo de cien (100) puntos.

Parágrafo Segundo: Puntuación de la experiencia relacionada. Es la adquirida en el desempeño de empleos y actividades que tengan funciones relacionadas a las del área del desempeño del empleo a proveer.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301.) DE 2021

(Mayo 27)

“POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PUBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PUBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURISTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Los puntajes se asignarán en la siguiente forma:

RANGO	PUNTAJE ACUMULABLE HASTA UN MAXIMO DE 60 PUNTOS
Más de sesenta (60) meses	Dos (2) puntos adicionales y acumulables por cada año, adicional a los veinte (20) puntos del rango siguiente, hasta llegar a sesenta (60) puntos
Sesenta (60) meses	Veinte (20) puntos
Cuarenta y ocho (48) a cincuenta y nueve (59) meses	Diecisiete (17) puntos
Treinta y seis (36) a cuarenta y siete (47) meses	Catorce (14) puntos
Veinticuatro (24) a treinta y cinco (35) meses	Once (11) puntos
Doce (12) a veintitrés (23) meses	Ocho (8) puntos
Menos de once (11) meses	Cinco (5) puntos

Parágrafo Tercero: La última calificación definitiva del desempeño laboral, asignará puntaje en la siguiente forma:

CALIFICACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	PUNTAJE ACUMULABLE HASTA UN MAXIMO DE DIEZ (10) PUNTOS
MUY ALTO	10
ALTO	7
ACEPTABLE	1
BAJO	0

Paragrafo Cuarto: Puntuacion por distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

AÑO	PUNTAJE
Por el ultimo año	3 puntos
Por el penultimo año	2.5 puntos
Por el tercer (3º) ultimo año	1.5 puntos
Por el cuarto (4º) ultimo año	1 punto

Serán acumulables los puntos, en el evento que el empleado haya obtenido distinción, reconocimiento u honor durante cualquiera o todos los últimos cuatro (4) años.

Paragrafo Quinto: Puntuación de la Educación Formal. Se entiende por educación formal la educación superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica, técnica profesional y profesional, en programas de posgrado, en las modalidades de especialización, y maestría y en programas de doctorado. La educación formal se acredita mediante títulos legalmente válidos o acta de grado otorgado por instituciones legalmente

5X
A



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301 .) DE 2021

(Mayo 27)

“POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PUBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PUBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURISTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

reconocidas por el Estado Colombiano conforme a la ley.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

➤ Nivel profesional y asesor:

DOCTORADO	MAESTRIA	ESPECIALIZACION	PROFESIONAL	MAXIMO ACUMULABLE
3	2	1.25	0.75	7

➤ Nivel técnico y asistencial:

DOCTORADO	MAESTRIA	ESPECIALIZACION	PROFESIONAL	TECNOLOGO/ESPECIALIZACION TECNICA/ESPECIALIZACION TECNOLÓGICA	TECNICO	MAXIMO ACUMULABLE
3	2	1	0.5	0.3	0.2	7

Artículo Segundo: Cuando por necesidades de urgencia en el servicio y conforme a la normatividad legal que regula la materia, el encargo deba recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posea las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haya sido sancionado disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, se podrá obviar el procedimiento descrito en el artículo primero de este acto administrativo, para lo cual, el Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano debe certificar el cumplimiento de los requisitos, la aptitud del empleado, la necesidad y la premura que se requiere para la debida prestación del servicio que ameriten la decisión por parte del nominador o quien este haya delegado para el efecto.

Esta particular condición fáctica debe estar justificada en la proporcionalidad y finalidad especial del interés público que se pretenda satisfacer con la medida, de modo tal, que con el fin de preservar el derecho a la igualdad, el interes general y los fines esenciales del Estado, no se otorguen tratos diferenciados que no se encuentran plenamente justificados, para lo cual, el acto administrativo deberá estar debidamente motivado.

Para el efecto, el Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano deberá cotejar las carpetas laborales de los servidores públicos y bajo criterios objetivos guiados por el mérito de los mismos, tomando en cuenta aspectos como el desempeño de su función relacionada con el empleo a proveer, determinado bajo criterios y evidencias de aptitud e idoneidad del candidato frente al que proceda el encargo. Efectuado el nombramiento por parte del nominador o su delegado, deberá comunicarlo al servidor público en quien recaiga el encargo, para que manifieste si lo acepta o no.

6
a



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.030.1.) DE 2021

(Mayo 27)

"POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PÚBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Artículo Tercero: De conformidad con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, corresponde al Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento, verificar y certificar que el aspirante a un encargo cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

Artículo Cuarto: En cumplimiento de la Ley 190 de 2019, artículo 1º, párrafo segundo y previo a la provisión de vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta regule.

Artículo Quinto: Asignar al empleo de Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano, la función de reportar en forma inmediata en la aplicación "SIMO" de la Comisión Nacional del Servicio Civil, todos los empleos que de conformidad con las normas que regulan la materia, deban ser convocados a concurso de méritos, para lo cual revisará permanentemente las condiciones en que están provistos, consultando el Registro Público de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de determinar y reportar la novedad que se ordena cumplir en esta norma.

Artículo Sexto: Terminación del encargo. El nominador o en quien se haya delegado la función, a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo por:

- a) Haberse surtido la provisión definitiva del cargo vacante, de conformidad con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020 (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección)¹;
- b) Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución;
- c) La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado;

¹ Conc. CNSC: "Acuerdo No 0013 DE 2021": "... ARTICULO 8º. Uso de Lista de Elegibles. Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:

1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se posea en el empleo o renuncie durante el periodo de prueba o no supere el periodo de prueba.
2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos, con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad.

79
a



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. (4112.010.20.0301.) DE 2021

(Mayo 27)

“POR EL CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECANISMO Y/O CRITERIO DE VALORACIÓN PARA LA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON Y SIN EFECTOS FISCALES CONCERNIENTE A LOS EMPLEADOS PUBLICOS INSCRITOS EN EL REGISTRO PUBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DEL HOY CATEGORIZADO DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL TURISTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

- d) La renuncia del empleado al encargo;
- e) La pérdida de derechos de carrera;
- f) Cuando el servidor público de carrera que ostente el encargo, tome posesión para el ejercicio de otro empleo;
- g) Revocatoria del acto administrativo que dio origen al derecho;
- h) Las inhabilidades contempladas en las normas legales que regulan la materia, en especial, en los artículos 37 y 38 de la ley 734 de 2002 y demas normas que los modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

Parágrafo Primero: El hecho que se haya surtido el proceso de encargo por derecho preferente en una vacancia temporal y que con posterioridad la misma cambie a definitiva, no es causal de pérdida del encargo. En este caso se procederá a expedir el acto administrativo modificando el encargo sujeto a vacancia definitiva.

Parágrafo Segundo: Cuando el titular de la vacancia temporal regrese al empleo, el servidor público encargado deberá asumir el empleo del cual ostenta derechos de carrera administrativa.

Artículo Séptimo: VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición, se publicará en el Boletín Oficial del Municipio de Santiago de Cali y modifica todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los 27 días del mes de Mayo de dos mil veintiuno (2021).

JORGE IVÁN OSPINA GÓMEZ
Alcalde de Santiago de Cali.

Proyectó: Martha Lucia Triana López - Asesora
Revisión: Claudia Patricia Marroquín Cano - Directora del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional
María del Pilar Cano Sterling - Directora del Departamento Administrativo de Gestión Jurídica Pública
Nora Yaneth Mondragón - Secretaria de Despacho - Secretaria de Gobierno.

Publicado en el Boletín Oficial No. 82 Fecha: Mayo 27 de 2021

[Handwritten signature and stamp]