DECRETO 1483 DE 1996

(agosto 20)

por el cual se reglamentan los artículos 10 y 12 de la Ley 190 de 1995.

Nota: Derogado por el Decreto 1572 de 1998, artículo 165.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y oída la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado,

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto de la reglamentación. Establecer el procedimiento para la selección anual del mejor empleado de carrera de la entidad y de los niveles que la conforman, de que trata el artículo 10 de la Ley 190 de 1995, a efecto de proveer los empleos de carrera de superior categoría que queden vacantes en forma definitiva, siempre y cuando se acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.

Artículo 2º. Campo de aplicación. El presente decreto se aplica a los empleados públicos de carrera de las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los niveles nacional y territorial, de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y a los empleados públicos administrativos de carrera de los entes universitarios autónomos de todo orden.

Artículo 3º. Requisitos de los candidatos. Para aspirar a ser seleccionado como el mejor empleado de la entidad y de los niveles que la conforman se requiere:

a) Tener un tiempo de servicios en la respectiva entidad u organismo no inferior a un (1) año, contado a partir de la fecha en que hubiere adquirido los derechos de carrera;

b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el ano inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, constituye causal de exclusión del mismo;

c) Acreditar que la última calificación de servicios, en firme es equivalente al 90% como mínimo del puntaje total de la escala.

Artículo 4º. Análisis de los requisitos. Dentro de los quince (15) días calendario, contados a partir de los dos (2) meses siguientes al vencimiento del término previsto para realizar la calificación anual de servicios producto de la evaluación del desempeño laboral y una vez se encuentren ejecutoriadas las calificaciones respectivas, se procederá a comparar los resultados de las calificaciones de los empleados de cada nivel administrativo y se leccionarán aquellos que hubieren obtenido puntajes iguales o superiores al 90% del total de la escala y que reúnan los requisitos exigidos en el artículo anterior.

Corresponde al Jefe de Personal de la Entidad o quien haga sus veces, y a los Directores de las Seccionales o Regionales, si las hubiere, presentar al Jefe de la entidad el respectivo informe, al vencimiento del término señalado en el presente artículo, el cual indicará, por niveles administrativos, los nombres y la identidad de los empleados de carrera que acreditaron los requisitos exigidos en el artículo 3º de este decreto y los puntales obtenidos en la última calificación anual de servicios; de igual manera, los casos de aquellos empleados en que, habiendo obtenido los mejores puntajes se hubiere presentado empate.

El empleado que demuestre haber obtenido el mejor puntaje en la calificación de servicios producto de la evaluación del desempeño laboral, será declarado como el mejor del respectivo nivel administrativo, para los efectos previstos en el artículo 10 de la Ley 190 de 1995. En caso de presentarse empate en los resultados de la calificación, se procederá tal como lo señalan los artículos 6º, 7º y 8º de este decreto.

Artículo 5º. Selección en las regionales o seccionales de la entidad. En las entidades donde existiere seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles que conforman la regional o seccional, quien tendrá derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad y a ser nombrado en un empleo de carrera de superior jerarquía en la respectiva seccional o regional, en los términos del artículo 11 de este decreto.

Artículo 6º. Comité de selección. En cada entidad para efectos de seleccionar al mejor empleado de cada nivel, cuando dos o más empleados hubiesen obtenido un mismo puntaje y para seleccionar al mejor de la entidad, habrá un comité de selección integrado por:

a) El jefe de la entidad u organismo, quien lo presidirá;

b El subdirector o el secretario general o quien haga sus veces;

c) El representante de los empleados en la comisión de personal.

El jefe de personal actuará como Secretario.

Parágrafo. En el evento de que el jefe de personal o quien haga sus veces o el representante de los empleados ante la Comisión de Personal sean objeto de selección, serán reemplazados, en su orden, por el empleado que designe el Jefe de la Entidad y por el respectivo suplente del segundo. En efecto de este suplente, dicho miembro será designado por el jefe del organismo.

Artículo 7º. Evaluación y selección. Recibido el informe de que trata el artículo 4º de este decreto, y cuando se presentare empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados de un mismo nivel, el jefe de la entidad convocará al comité de selección para evaluar y seleccionar, entre aquellos, al mejor del nivel. Dicha selección deberá efectuarse a más tardar dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la fecha máxima de presentación

del informe del jefe de personal o de quien haga sus veces.

La escogencia del mejor empleado de la entidad la efectuará el comité, en esta misma oportunidad, entre aquellos que hayan sido seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 8º. Criterios para la evaluación y la selección. En caso de empate, tratándose de empleados que desempeñen cargos pertenecientes a los niveles asistencial y técnico o sus equivalentes, el comité para la selección tendrá en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales, esto es, las capacidades y pericias singulares demostradas por aquellos en el ejercicio de sus tareas o funciones. Para los pertenecientes a los demás niveles, se evaluará la producción intelectual; entendiéndose por tal las iniciativas para mejorar el área funcional de su trabajo o de la entidad o la calidad, la eficiencia y la eficacia de la producción o prestación del servicio y bienes de la misma; los ensayos, las investigaciones o los libros de autoría del servidor, diferentes a trabajos o tesis para optar a determinado título o para satisfacer requisitos del empleo, así como su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros; o haber recibido distinciones especiales por sus servicios

Los anteriores criterios de evaluación deberán referirse a actividades realizadas durante el año inmediatamente anterior a la selección; esto es, al período correspondiente a la calificación de servicios producto de la evaluación del desempeño laboral y para formarse un mejor criterio en la evaluación de los candidatos el comité podrá solicitar la información adicional que considere pertinente.

Artículo 9º. Designación. Recibido el informe de que trata el artículo 4º del presente decreto y escogidos los mejores empleados de cada nivel y de la entidad, conforme con las reglas establecidas en los artículos anteriores, se procederá a efectuar la designación, mediante resolución, proferida por el jefe de la entidad u organismo.

Artículo 10. Divulgación. Las entidades divulgarán en carteleras fijadas en lugares visibles al público y através delos medios oficiales de comunicación, la identidad de quienes resulten elegidos como los mejores empleados. El Departamento Administrativo de la Función Pública será notificado de los actos administrativos correspondientes dentro de un término no mayor a los quince (15) días calendario siguientes a su expedición, a fin de que dicho organismo establezca los mecanismos complementarios de divulgación y reconocimiento de tales empleados

Artículo 11. Estímulos. Conforme con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 190 de 1995, los empleados que ocupen el primer lugar dentro de cada nivel tendrán derecho durante el año inmediatamente siguiente a la selección a ser nombrados, por una sola vez, encargos de carrera de superior jerarquía, que se encuentren vacantes en forma definitiva, siempre y cuando acrediten los requisitos para su desempeño.

La provisión de los cargos se efectuará mediante ascenso y sin que medie concurso. En ningún caso los así nombrados serán sometidos a período de prueba. Una vez hayan tomado posesión de los mismos deberá, actualizárseles la inscripción en el escalafón de la carrera La jefatura de personal o quien haga sus veces, de oficio, solicitará la respectiva actualización.

Artículo 12. Niveles administrativos en las entidades territoriales. Para efecto de lo dispuesto en el presente decreto, las entidades territoriales deberán definir, mediante autoridad competente, los niveles administrativos en los cuales se agrupan sus empleos. El número de estos niveles no podrá ser superior al de los niveles administrativos establecidos para el orden nacional.

Artículo 13 . Transitorio. Selección en 1996. La selección de los mejores empleados de las entidades de los órdenes nacional, departamental y distrital, correspondiente al año de 1996, deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de

vigencia del presente decreto. La de los empleados del orden municipal se efectuará teniendo en cuenta los términos establecidos en los artículos 4º y 7º de este decreto.

Artículo 14. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 20 de agosto de 1996.

ERNESTO SAMPER PIZANO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Edgar Alfonso González Salas.