

DECRETO 1572 DE 1998

(agosto 5)

por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto ley 1567 de 1998.

Nota 1: Derogado por el Decreto 1227 de 2005, artículo 112.

Nota 2: Modificado por el Decreto 1173 de 1999 y por el Decreto 2504 de 1998.

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:

TÍTULO I

VINCULACION A LOS EMPLEOS DE CARRERA

CAPÍTULO 1

De la provisión de los empleos

Artículo 1º. El presente decreto regula el ingreso al servicio público en los empleos de carrera de las entidades y organismos a los cuales se aplica la Ley 443 de 1998, la permanencia en ellos y el retiro del servicio.

Artículo 2º. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 1º. La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo

reintegro haya sido ordenado por la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

2. Por traslado de empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo ordene.

3. Con el personal de carrera administrativa al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser incorporado a empleos equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el artículo 135 del presente decreto.

4 Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente de concurso de ascenso.

5. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente resultado de un concurso general.

6. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente de concurso abierto.

En los casos referidos en los numerales 4 y 6, la entidad debe utilizar sus listas de elegibles vigentes, en estricto orden descendente tal como se indica en el artículo 38 de este decreto.

De no darse las circunstancias señaladas en el presente artículo, se realizará el concurso o proceso de selección, de ascenso o abierto, de conformidad con lo establecido en este decreto”.

Texto inicial: “La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará teniendo en cuenta el siguiente orden:

Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro

haya sido ordenado por la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

2. Por traslado de empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo ordene.

3. Con el personal de carrera administrativa al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser incorporado a empleos equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el artículo 135 del presente decreto.

4. Con el empleado que hubiere sido escogido como el mejor del nivel al cual corresponda el cargo a proveer, siempre y cuando acredite los requisitos exigidos para su desempeño. De no demostrar dichos requisitos o no aceptar el nombramiento, deberá ascenderse al mejor empleado del nivel inmediatamente inferior que los acredite.

Los mejores empleados de cada nivel y el de la entidad serán escogidos de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 130 de este decreto y tendrán derecho al ascenso aquí previsto, por una sola vez, sin someterse a concurso, dentro del año inmediatamente siguiente a su selección. Sus nombramientos se consideran como ascensos dentro de la carrera administrativa y en ningún caso serán sometidos a período de prueba.

5. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente de concurso de ascenso.

6. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente resultado de un concurso general.

7. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente de concurso abierto.

En los casos referidos en los numerales 5 y 7, la entidad debe utilizar sus listas de elegibles vigentes, en estricto orden descendente tal como se indica en el artículo 38 de este decreto.

De no darse las circunstancias señaladas en el presente artículo, se realizará el concurso o proceso de selección, de ascenso o abierto, de conformidad con lo establecido en este decreto.”.

CAPITULO II

Del encargo y del nombramiento provisional

Artículo 3º. Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, y se requiera su provisión temporal, los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales cargos si acreditan los requisitos de estudio y experiencia y el perfil para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrán hacerse nombramientos provisionales.

Tanto el encargo como el nombramiento provisional sólo procederán después de que se haya convocado el respectivo proceso de selección, salvo autorización previa de la correspondiente Comisión del Servicio Civil cuando medie justificación del jefe de la entidad en los casos en que por autoridad competente se ordene la creación, reestructuración orgánica, fusión, transformación o liquidación de la entidad.

Artículo 4º. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 2º. Entiéndese por nombramiento provisional aquel que se hace a una persona para proveer, de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito, así en el respectivo acto administrativo no se indique la clase de nombramiento de que se trata.

También tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley o de una decisión judicial se convierta en cargo de carrera. Tal carácter se adquiere a partir de la fecha en que se opere el cambio de naturaleza del cargo y éste deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el artículo 2º de este decreto; en caso de que deba realizarse concurso, éste será abierto”.

Texto inicial: “Entiéndese por nombramiento provisional aquel que se hace a una persona para proveer, de manera transitoria un empleo de carrera, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito, así en el respectivo acto administrativo no se indique la clase de nombramiento de que se trata.

También tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción y que en virtud de la ley o de una decisión de la Corte Constitucional se convierta en cargo de carrera. Tal carácter se adquiere a partir de la fecha en que se opere el cambio de naturaleza del cargo y éste deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el artículo 2º de este decreto. En caso de que deba realizarse el concurso, éste deberá convocarse de manera inmediata y proveerse con la persona que ocupe el primer puesto en la respectiva lista de elegibles.”.

Artículo 5º. La provisión de los empleos de carrera a través del encargo o del nombramiento provisional no podrá ser superior a cuatro (4) meses, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando la vacancia se produzca como resultado del ascenso en período de prueba de un empleado de carrera, en cuyo caso tendrá la duración de dicho período y su superación, más el tiempo requerido para la realización del proceso de selección si fuere necesario.
2. Cuando la prórroga sea autorizada previamente por las Comisiones del Servicio Civil en el evento de que el concurso no pueda culminarse en el término de cuatro (4) meses. En este caso, se extenderá hasta cuando se supere la circunstancia que la originó.

3. Cuando se haya autorizado por las Comisiones del Servicio Civil encargo o nombramiento provisionales sin la apertura de concurso.

4. Cuando se trate de proveer empleos de carrera que impliquen separación temporal de sus titulares, caso en el cual su duración será igual al tiempo que duren las situaciones administrativas que la originaron.

5. En caso de vacancia definitiva del empleo, cuando éste se encuentre provisto mediante nombramiento provisional con una empleada en estado de embarazo; en este evento, el término de duración de la provisionalidad se prorrogará automáticamente y culminará tres (3) meses después de la fecha del parto o una vez vencida la licencia remunerada, cuando en el curso del embarazo se presente aborto o parto prematuro no viable. Cuando se trate de adopción, el término del nombramiento provisional culminará tres (3) meses después de la fecha de la entrega del menor de 7 años. En estos eventos, el concurso convocado continuará su curso y el nombramiento de quien ocupe el primer puesto será efectuado una vez venza el término de la provisionalidad.

Parágrafo. Las prórrogas de los encargos y de los nombramientos provisionales se efectuarán mediante resolución motivada por el nominador y de ello se informará a las respectivas Comisiones del Servicio Civil.

Artículo 6º. Vencido el término de duración del encargo, de la provisionalidad o el de su prórroga, si la hubiere, no podrá proveerse nuevamente el empleo a través de estos mecanismos, y procederá su provisión definitiva mediante la utilización de la respectiva lista de elegibles.

Artículo 7º. El término de duración del encargo, de la provisionalidad o el de su prórroga, si la hubiere, deberá consignarse en el acto administrativo correspondiente, al vencimiento del cual el empleado de carrera que haya sido encargado cesará automáticamente en el ejercicio de las funciones de éste y regresará al empleo del cual es titular. El empleado con

vinculación de carácter provisional deberá ser retirado del servicio mediante declaratoria de insubsistencia de su nombramiento, a través de acto administrativo expedido por el nominador.

No obstante lo anterior, en cualquier momento antes de cumplirse el término del encargo, de la provisionalidad o de su prórroga, el nominador, por resolución, podrá darlos por terminados.

Artículo 8º. El empleo del cual sea titular el empleado encargado podrá ser provisto por encargo o por nombramiento provisional mientras dure el encargo de aquel y en todo caso estas situaciones se someterán a las reglas que regulan la materia.

CAPITULO III

De los procesos de selección o concursos

Artículo 9º. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 443 de 1998, la selección de personal para el desempeño de los empleos de carrera es de competencia de cada entidad, bajo las directrices y la vigilancia de las Comisiones del Servicio Civil y la Asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la elaboración o aplicación de las pruebas o instrumentos de selección las entidades podrán suscribir contratos con entidades públicas, preferentemente con la Escuela Superior de Administración Pública.

Artículo 10. Los concursos son de dos clases:

De ascenso, en los cuales sólo podrán participar los empleados de carrera administrativa de cualquiera de las entidades no reguladas por carreras especiales que acrediten:

a) Reunir los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo;

b) Que la última calificación de servicios del período anual, en firme al momento de la inscripción, sea igual o superior al 70% de la escala;

c) Que no les haya sido impuesta sanción disciplinaria en el año anterior a la fecha de la respectiva convocatoria;

d) Haber desempeñado por un tiempo no inferior a un año, como empleado de carrera, el cargo del cual sea titular.

Abiertos, en los cuales podrán participar todas las personas que demuestren poseer los requisitos del empleo. Los empleados de carrera deberán acreditar, además, el señalado en el literal c) anterior.

Artículo 11. Cuando sea necesario realizar el concurso, éste será de ascenso si en la entidad existe un número mínimo de empleados de carrera que puedan participar en él por reunir los requisitos y las condiciones señaladas en el artículo anterior y su perfil profesional se adecue al perfil del empleo previamente establecido en la siguiente proporción:

a) Por lo menos cinco (5) empleados, cuando se trate de plantas de personal con un número de cargos de carrera superior a doscientos (200);

b) Cuatro (4) cuando se trate de plantas de personal con un número de cargos de carrera entre ciento uno (101) y doscientos (200);

c) Tres (3) cuando se trate de plantas de personal con un número de cargos de carrera entre cincuenta y uno (51) y cien (100);

d) Dos (2) cuando se trate de plantas de personal con un número de cargos de carrera igual o inferior a cincuenta (50).

De no darse estas circunstancias, el concurso será abierto.

Parágrafo. También deberá convocarse a concurso abierto, aun presentándose las circunstancias a las cuales se refiere este artículo, cuando se trate de proveer un cargo de carrera que se encuentre desempeñado por empleado sin derechos de carrera cuyo reintegro hubiere sido ordenado judicialmente, de acuerdo con lo establecido en los artículos 161 y 162 del presente decreto.

Artículo 12. (Transitorio). Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 3º. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 15 y en el artículo 16 de la Ley 443 de 1998, los empleados a quienes se aplica esta ley, incluidos los de las Contralorías Territoriales, que al 12 de junio de 1998, fecha de promulgación de dicha ley, se encontraban desempeñando empleos de carrera, sin estar inscritos en ella, y continuaren en los mismos sin solución de continuidad, podrán participar en los procesos de selección, cualquiera sea su naturaleza, que las entidades deban convocar y culminar dentro del año siguiente, contado a partir del 1º de enero de 1999, para la provisión definitiva de aquellos cargos.

Parágrafo. En estos concursos la prueba de análisis de antecedentes para los empleados que ejerzan con carácter de provisional los cargos objeto del concurso, valorará especialmente la experiencia, la antigüedad, el conocimiento y la eficiencia en el desempeño de los mismos, de conformidad con el instrumento que para este efecto adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil. Además de esta prueba se aplicarán, como mínimo, dos (2) pruebas más de las cuales una (1) debe ser escrita y todas tendrán carácter clasificatorio. Sobre una escala de cien (100) puntos se fijará un puntaje mínimo aprobatorio del concurso. Las listas de elegibles, resultado de estos concursos, sólo se utilizarán para proveer los empleos objeto de los mismos”.

Texto inicial: “Los empleados regulados por la Ley 443 de 1998, incluidos los de las Contralorías territoriales, que a la fecha de la promulgación de la misma se encontraban desempeñan empleos de carrera, sin estar inscritos en ella, y continuaren en los mismos, sin

solución de continuidad, podrán participar en los procesos de selección, cualquiera sea su naturaleza, que las entidades deben convocar dentro del año siguiente a la fecha de vigencia de este decreto para la provisión definitiva de los empleos que vienen ocupando en provisionalidad.

Parágrafo. En estos concursos la prueba de análisis de antecedentes es obligatoria. A los empleados que ejerzan con carácter de provisionales los cargos objeto de concurso se les evaluará y reconocerá especialmente la experiencia, la antigüedad, el conocimiento y la eficiencia en el desempeño de los mismos. Esta valoración se hará se efectuará conforme con el instrumento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil. Además de esta prueba se aplicarán, como mínimo, dos (2) pruebas más

de las cuales una (1) debe ser escrita, y todas tendrán carácter clasificatorio. Sobre una escala de cien (100) se fijará un puntaje mínimo aprobatorio del concurso.”.

De las etapas del proceso de selección

Artículo 13. El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento y la inscripción, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el período de prueba.

De la convocatoria

Artículo 14. Corresponde al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces elaborar el proyecto de la convocatoria, de acuerdo con los requerimientos legales y con los parámetros técnicos según la naturaleza del empleo a proveer. La convocatoria para el concurso y sus modificaciones se hará por el Jefe de la entidad a la cual pertenezcan los empleos a proveer, o por su delegado, sin cuya firma carecerán de validez. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la firma de la convocatoria, el Jefe de la unidad de personal enviará una copia auténtica a la respectiva Comisión del Servicio Civil para su registro,

control y divulgación y a la correspondiente Comisión de Personal para lo de su competencia en los términos del artículo 61 de la Ley 443 de 1998.

Artículo 15. La convocatoria para todo concurso o proceso de selección deberá contener la siguiente información:

1. Clase de concurso.
2. Fecha de fijación.
3. Número de la convocatoria.
4. Medio de divulgación.
5. Identificación del empleo.
6. Número de empleos por proveer o la respectiva anotación cuando se trate de formar banco de elegibles para la provisión de futuras vacantes.
7. Sueldo.
8. Ubicación orgánica y geográfica del empleo aun tratándose de plantas globales.
9. Funciones.
10. Requisitos de estudio y de experiencia de acuerdo con el manual vigente y demás condiciones exigidas a los empleados de carrera.
11. Término y lugar para las inscripciones.
12. Fecha de los resultados de las inscripciones.

13. Fecha, hora y lugar en que se aplicarán las pruebas.

14. Clases de pruebas.

15. Carácter de las pruebas: eliminatorio o clasificatorio.

16. Puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias y valor en porcentajes de cada una de las pruebas dentro del concurso.

17. Duración del período de prueba.

18. Firma del Jefe de la entidad o de su delegado para convocar.

La convocatoria se elaborará de acuerdo con el modelo que adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 16. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la entidad convocante como a los participantes. Antes de iniciarse las inscripciones podrán ser modificada o complementada en cualquier aspecto por quien la haya suscrito.

Una vez iniciada la inscripción de aspirantes no podrán cambiarse sus bases, salvo en aspectos de sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas. En este caso las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria. Cuando la modificación se refiera a la aplicación de las pruebas deberá hacerse conocer a los aspirantes admitidos, a través de la fijación del aviso respectivo, firmado por quien suscribió la convocatoria, con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación a la fecha prevista inicialmente. El aviso de ampliación del término para las inscripciones se divulgará tal como lo establece el artículo 19 de la Ley 443 de 1998.

De estas modificaciones deberá enviarse copia a las Comisiones del Servicio Civil y de Personal. También deberán fijarse en los sitios en los cuales se hayan fijado las

convocatorias.

Si iniciadas las inscripciones se detecta error u omisión respecto de alguno o algunos de los aspectos a los que se refieren los numerales 1, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 16 y 18 del artículo 15 de este decreto, la Comisión de Personal respectiva deberá dejar el concurso sin efectos.

Artículo 17. La publicidad de las convocatorias a los concursos abiertos y de ascenso se hará tal como lo establece el artículo 19 de la Ley 443 de 1998, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha de iniciación de las inscripciones. En los avisos de prensa, radio y televisión se dará la información básica del concurso y se informará a los aspirantes los sitios en donde se fijarán las convocatorias.

La divulgación de los avisos de ampliación de los términos para inscripciones se hará en los mismos medios y oportunidades empleados para divulgar la convocatoria, por lo menos con dos (2) días de anticipación a la fecha señalada para la iniciación del período adicional de esta etapa del proceso.

Adicionalmente, las convocatorias se fijarán en lugar visible de acceso a la entidad convocante y a la respectiva Comisión del Servicio Civil, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de iniciación de las inscripciones de los aspirantes y por todo el tiempo determinado para las mismas, o en algún medio de consulta sistematizado que organicen aquellas entidades. También podrán fijarse en centros educativos, asociaciones de profesionales y demás sitios que permitan el reclutamiento de candidatos.

Los avisos que modifiquen las convocatorias serán fijados en los sitios antes señalados.

Parágrafo. Además de los términos establecidos en este decreto para cada una de las etapas de los procesos de selección, al diseñar la convocatoria, deberán preverse los términos que para efectos de la formulación de las reclamaciones, si las hubiere, su trámite y decisión, se

señalan en las normas procedimentales.

Del reclutamiento e inscripciones

Artículo 18. Esta fase tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número posible de aspirantes que reúnan los requisitos del empleo objeto del concurso. Se realizará ante la Unidad de Personal o la dependencia que haga sus veces de la entidad convocante, en el formulario que gratuitamente entregará ésta.

Parágrafo. El término para las inscripciones no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles.

Artículo 19. A la solicitud de inscripción el aspirante deberá anexar los certificados que acrediten sus estudios y experiencia estos últimos deberán contener la descripción de las funciones de los cargos desempeñados.

Parágrafo. Para acreditar los requisitos de experiencia que se exijan para el desempeño de un empleo, el tiempo laborado en cargos oficiales ejercidos en las zonas determinadas por el Gobierno Nacional como de alto riesgo, por razones de orden público, será valorado doblemente la doble valoración de esta experiencia no podrá tenerse en cuenta para compensar, por equivalencias, los requisitos de estudios. De igual manera, en el instrumento de valoración del mérito académico y la experiencia de que trata el artículo 28 de este decreto se tendrá en cuenta este criterio.

Artículo 20. Cuando una entidad deba convocar simultáneamente a más de diez (10) concursos, podrá realizar las inscripciones con la manifestación escrita de los aspirantes de que pueden acreditar los requisitos de estudio y de experiencia laboral que han relacionado en el formulario de inscripción. Con base en esta información el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces elaborará y firmará las listas de admitidos y de no admitidos de que trata el artículo 24 de este decreto.

En las convocatorias se indicará la fecha de entrega, por parte de los aspirantes, de los certificados a los que se refiere este artículo, la cual debe ser anterior a la firma del acta del concurso. Las listas de elegibles se conformarán únicamente con quienes habiendo superado la totalidad de las pruebas hayan demostrado que cumplían los requisitos al momento de la inscripción.

Artículo 21. La inscripción se hará dentro del término previsto en la convocatoria y en el aviso de ampliación, si la hubiere, durante jornadas laborales completas. Podrá hacerse personalmente por el aspirante o por quien fuere encargado por éste, por correo o por fax, siempre y cuando la recepción del formulario y de los documentos anexos se efectúe en la entidad convocante durante el plazo fijado.

Al recibo del formulario de inscripción se deberá consignar en el formato que se establezca y en el orden que corresponda el nombre y documento de identidad del aspirante y el número de folios aportados.

Las inscripciones se cerrarán una hora antes de terminarse la jornada laboral del último día previsto para esta etapa del proceso. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces y el nominador o su delegado, verificarán que el registro responda a una numeración continua y que haya sido debidamente diligenciado y lo cerrarán con sus firmas. Copias de este registro será fijado ese mismo día antes de la finalización de la jornada laboral, en un lugar de la entidad visible al público, en donde permanecerán hasta la fecha prevista para la aplicación de la primera prueba. De lo anterior, deberá dejarse constancia escrita en el mismo formato con la firma del Jefe de la Unidad de Personal o de quien haga sus veces.

Artículo 22. Cuando en los concursos abiertos no se inscriban candidatos o ninguno de los inscritos acredite los requisitos deberá ampliarse el plazo de inscripción por un término igual al inicialmente previsto y el correspondiente aviso deberá publicarse y divulgarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de este decreto. Si agotado el procedimiento

anterior no se inscribiere ningún aspirante el concurso se declarará desierto por quien suscribió la convocatoria, conforme lo establece el artículo 35 del presente decreto.

Artículo 23. En los concursos abiertos que se realicen en las capitales de departamentos o en las áreas metropolitanas deberá, igualmente, ampliarse el plazo para las inscripciones en los términos del artículo anterior cuando sólo uno de los inscritos reúna los requisitos. Si vencido el nuevo plazo no se presentan más aspirantes, el concurso se realizará con la única persona admitida.

Artículo 24. Recibidos los formularios de inscripción, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, verificará que los aspirantes acreditan los requisitos mínimos señalados en la convocatoria. Con base en la documentación aportada, elaborará y firmará la lista de admitidos y no admitidos, indicando en este último caso los motivos que no podrán ser otros que la falta de los requisitos exigidos en la convocatoria.

Esta lista deberá ser fijada en lugar visible de acceso a la entidad y de concurrencia pública en la fecha prevista para el efecto en la convocatoria y permanecerá allí hasta la fecha de aplicación de la primera prueba.

Artículo 25. Las reclamaciones que formulen los aspirantes inscritos no admitidos al concurso serán resueltas, en primera instancia, por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces; y en segunda instancia, por la Comisión de Personal.

De las pruebas o instrumentos de selección

Artículo 26. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de

cursos efectuados dentro del proceso de selección y otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

En todos los concursos la prueba de análisis de antecedentes es obligatoria. En los abiertos, además de ésta se aplicarán, como mínimo, dos (2) pruebas más, de las cuales, por lo menos, una tendrá carácter eliminatorio y una de ellas deberá ser escrita.

En los concursos de ascenso deberá preverse, además de la prueba de análisis de antecedentes, por lo menos una prueba más. En este caso, ésta deberá ser escrita y de carácter eliminatorio, cada una de las dos pruebas tendrá un valor del cincuenta por ciento (50%) del puntaje total del concurso. Si el concurso prevé más de dos pruebas, se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior y en el párrafo del presente artículo.

Para los empleos cuyo requisito de estudios sea igual o inferior al último grado de educación media, podrá reemplazarse la prueba escrita por una de ejecución.

Parágrafo. Sobre un total de cien (100) puntos en el concurso, a cada prueba incluyendo la valoración de antecedentes se le asignará un peso que no podrá ser superior al 45%. En todo caso este valor deberá ser múltiplo de cinco (5).

Artículo 27. Cuando en un concurso se programe entrevista, ésta no podrá tener un valor superior al quince por ciento (15%) dentro de la calificación definitiva y el jurado calificador será integrado por un mínimo de tres (3) personas. Deberá grabarse en medio magnetofónico, grabación que se conservará en el archivo del concurso por un término no inferior a cuatro (4) meses, a partir de la fecha en la cual se expida la lista de elegibles. Cuando se asigne un puntaje no aprobatorio, el jurado deberá dejar constancia escrita de las razones por las cuales se asignó este puntaje.

Artículo 28. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará el instrumento para valorar los

aspectos relacionados con el mérito académico y la experiencia de los aspirantes que excedan los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria. En los concursos de ascenso se valorará, además, la última calificación resultado de la evaluación en el desempeño del empleo del cual sea titular el aspirante.

Artículo 29. El Jefe de la Unidad de Personal, de acuerdo con las orientaciones del nominador, designará por escrito y oportunamente por lo menos dos jurados para cada una de las pruebas que se apliquen dentro de los concursos, salvo para la prueba de entrevista, para la cual designará tres jurados. Los jurados podrán elaborar las pruebas o escogerlas de bancos ya existentes. Cuando se contrate la elaboración y aplicación de las pruebas, los jurados serán designados por la entidad contratista.

Artículo 30. De todas las pruebas aplicadas se dejará un informe firmado por quienes las hayan diseñado o construido en la cual conste el objeto de evaluación, las normas y los parámetros de construcción, los temas evaluados y sus pesos porcentuales así como las normas y los patrones de calificación utilizados.

Artículo 31. Para garantizar la transparencia de los concursos, los responsables de la aplicación de las pruebas deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Identificación correcta de los concursantes para evitar la suplantación.
2. Control estricto de las pruebas con el fin de evitar la pérdida y divulgación del material de examen.
3. Aplicación correcta de las pruebas, claridad en las instrucciones y control en su ejecución, con el fin de garantizar que cada aspirante las responda individualmente.

Artículo 32. Los resultados de cada prueba se consignarán en un informe firmado por los jurados que participen en la calificación, los cuales serán publicados en cartelera de la

entidad visible al público, en la medida en que se vayan produciendo.

Artículo 33. Las reclamaciones de los participantes por inconformidad con los puntajes obtenidos en las pruebas se formularán ante las respectivas Comisiones de Personal, las cuales decidirán en definitiva. Todo lo anterior conforme con el procedimiento especial establecido para el efecto.

Artículo 34. De cada concurso el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces elaborará y firmará un acta en la que conste:

1. Número, fecha de convocatoria y empleo a proveer.
2. Nombres de las personas inscritas, tanto admitidas como no admitidas, anotando en este caso la razón del rechazo.
3. Calificaciones obtenidas en cada prueba por quienes las aprobaron.
4. Relación de los participantes que no aprobaron el concurso, con indicación de las calificaciones obtenidas y de quienes no se presentaron.

Artículo 35. Los concursos deberán ser declarados desiertos por quien suscribió la convocatoria, mediante resolución motivada, sólo en los siguientes casos:

1. Cuando no se hubiere inscrito ningún aspirante o ninguno hubiere acreditado los requisitos; o
2. Cuando ningún concursante haya superado la totalidad de las pruebas.

Parágrafo. Declarado desierto un concurso, la entidad deberá convocar nuevamente dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, si revisado el orden de prioridad para la provisión de empleos de que trata el artículo 2º de este decreto, se concluye que ésta continúa siendo

la forma de proceder.

De la lista de elegibles

Artículo 36. Dentro de un término superior a cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de expedición de la convocatoria, con base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, se elaborará la lista de elegibles para los empleos objeto del concurso, mediante resolución que debe proferir el jefe de la entidad. Esta deberá ser divulgada a través de su fijación en los mismos sitios de la entidad en donde se fijaron los demás actos que se surtieron dentro del proceso. Dicha lista tendrá vigencia de dos (2) años.

Quienes obtengan puntajes totales iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2º numeral 3 de la Ley 403 de 1997. Si persiste el empate, el nominador escogerá discrecionalmente.

Artículo 37. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la expedición de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito deberá producirse el nombramiento en período de prueba o por ascenso, según el caso, en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad.

Parágrafo. Lo previsto en este artículo no se tendrá en cuenta cuando el concurso se haya efectuado para conformar listas de elegibles para empleos no vacantes a la fecha de la convocatoria, pero el nombramiento deberá producirse una vez se presente la vacante o se cree el empleo.

En los demás aspectos se sujetarán a las disposiciones establecidas en la Ley 443 de 1998, en el presente decreto y sus disposiciones complementarias y reglamentarias. De su objetivo se informará a los aspirantes en las respectivas convocatorias.

Artículo 38. Efectuado uno o varios nombramientos con las personas que figuren en la lista de elegibles, los puestos se suplirán con los nombres de quienes sigan en orden descendente.

Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la entidad convocante deberá utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente para proveer las vacantes que se presenten en el mismo empleo, en empleos equivalentes o de inferior jerarquía, ubicados dentro del mismo nivel. Bajo estos mismos criterios, las demás entidades podrán utilizarlas.

Parágrafo. Quien sea nombrado y tome posesión del empleo para el cual concursó, para uno igual o similar a aquel, con base en una lista de elegibles, se entenderá retirado de ésta, como también aquel que sin justa causa no acepte el nombramiento.

La posesión en un empleo de inferior jerarquía, efectuado de acuerdo con una lista de elegibles no causa retiro del nombrado, de dicha lista.

Artículo 39. Conforme con el procedimiento establecido para el efecto y con la competencia que le asigna el artículo 61 de la Ley 443 de 1998, corresponde a la Comisión de Personal solicitar al Jefe de la entidad la exclusión de la lista de elegibles de quien figure en ella cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos:

1. Fue admitido al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la respectiva convocatoria, aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción o aparece en la lista de elegibles sin haber superado las pruebas del concurso.
2. Fue suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
3. Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.

Parágrafo. Todo lo anterior, sin perjuicio de las acciones adicionales de carácter disciplinario y penal a que hubiere lugar.

Artículo 40. Quien figure en una lista de elegibles será excluido de ésta por el Jefe de la entidad convocante cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en la sumatoria de sus puntajes en las distintas pruebas. También podrá ser modificada por la misma autoridad, adicionándola con una o más personas, cuando se compruebe que se cometió igual error, caso en el cual deberá ubicárseles en el puesto que les corresponda. También podrá modificarla cuando por el mismo motivo se requiere reubicar a una o a más personas.

Artículo 41. Copias de las actas de concurso y de las listas de elegibles, una vez suscritas, deberán ser enviadas por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces a las respectivas Comisiones del Servicio Civil y de Personal. Entre la fecha de la expedición de la convocatoria y la fecha de envío a dichas Comisiones no podrá transcurrir un término superior a cinco (5) meses, a menos que por decisión de la Comisión del Servicio Civil haya sido necesario ampliar los términos de ejecución del concurso. Igualmente, en caso de que el concurso haya sido declarado desierto o sin efecto, total o parcialmente, copia de la resolución o acto administrativo que contenga tal declaración deberá ser enviada a la respectiva Comisión del Servicio Civil.

Artículo 42. De todos los concursos que se realicen, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces deberá llevar un archivo que contenga:

1. Convocatoria.
2. Constancia del medio de divulgación empleado
3. Lista de admitidos y no admitidos.

4. Informe sobre cada prueba practicada, en el que figuren los factores evaluados, el sistema de calificación y los demás aspectos técnicos, a los cuales se refiere el artículo 30 de este decreto.
5. Informe sobre los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes, firmado por quienes actuaron como jurados de dichas pruebas.
6. Grabación magnetofónica de las entrevistas.
7. Acta del concurso y lista de elegibles.
8. Las demás actuaciones surtidas dentro del concurso.

Del período de prueba

Artículo 43. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Artículo 44. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso abierto será nombrada en período de prueba por un término de cuatro (4) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador, para lo cual no se oirá a la Comisión de Personal ni se aplicará lo dispuesto en el párrafo del artículo 42 de la Ley 443 de 1998.

Artículo 45. Cuando el empleado con derechos de carrera sea nombrado para un empleo de

superior jerarquía al que ocupa, el nombramiento será de ascenso. Si los cargos pertenecen al mismo nivel el empleado será ascendido sin someterse a período de prueba y le será actualizada la inscripción en el Registro Público una vez tome posesión del nuevo cargo. Cuando el ascenso implique cambio de nivel jerárquico, el nombramiento se hará en período de prueba, pero el empleado conserva los derechos de carrera respecto del empleo anterior.

En ninguno de estos casos podrá exigírsele la renuncia, así el nombramiento se produzca en una entidad diferente a aquella a la cual el empleado se encuentre vinculado. En este evento, la vacancia del cargo se declarará por el Jefe de la entidad para lo cual el empleado deberá comunicarle por escrito el nombramiento del cual haya sido objeto y la fecha en que tomará posesión del nuevo empleo.

Si el empleado obtuviere calificación satisfactoria en la evaluación de su desempeño le será actualizada su inscripción en el Registro Público. En caso contrario, regresará al empleo que venía ejerciendo antes del nuevo nombramiento. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

Si como resultado de concurso un empleado de carrera fuere nombrado en un empleo igual o de inferior jerarquía al que venía desempeñando, el retiro de la entidad se producirá conforme con lo señalado en el inciso 2 de este artículo, no será sometido a período de prueba y su inscripción en la carrera le será actualizada.

Artículo 46. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de una entidad y sea suprimido el cargo que ejerza un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, éste deberá ser incorporado al empleo equivalente que exista en la nueva planta de personal, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para su

desempeño. Igualmente cuando los empleos de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación y el grado de remuneración, deberán ser incorporados por considerarse que no hubo supresión de los empleos.

En estos casos los empleados continuarán en período de prueba hasta su vencimiento.

Si la incorporación se hiciere a cargo no equivalente, la vinculación tendrá el carácter de provisional.

De no poder efectuarse la incorporación el nombre de la persona se reintegrará, mediante resolución motivada proferida por el Jefe de la entidad, a la lista de elegibles, si aún estuviere vigente, en el puesto que le correspondería.

Artículo 47. El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el título III de este decreto.

Artículo 48. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria que ocasione su retiro. Durante este período no podrá efectuársele ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

Artículo 49. Cuando por cualquier causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a diez (10) días calendario continuos, éste será prorrogado por igual término.

Parágrafo. Al empleado nombrado en período de prueba que no ostente derechos de carrera, no podrá concedérsele durante este término licencia voluntaria no remunerada.

Artículo 50. Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en período de prueba, éste se suspenderá a partir de la fecha en que dé aviso, por escrito al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, y continuará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes a la fecha del parto o de la culminación de la licencia remunerada, cuando se trate de aborto o parto prematuro no viable.

En caso de adopción, el período de prueba se suspenderá a partir de la fecha de la entrega oficial del menor de siete (7) años y se reanudará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes.

Artículo 51. De las presuntas irregularidades que se presenten en el desarrollo de los procesos de selección conocerán las Comisiones del Servicio Civil y las Comisiones de Personal, las cuales decidirán conforme con la competencia que les asignan los artículos 45, 49 y 61, respectivamente, de la Ley 443 de 1998 y con el procedimiento legal especial establecido para el efecto.

Parágrafo. Conforme con lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 443 de 1998, cuando estas Comisiones avoquen el conocimiento de los hechos constituidos de presuntas irregularidades en la realización de los procesos de selección, informarán de ello a los nominadores, quienes inmediatamente deberán suspender todo trámite administrativo hasta que se profiera la decisión y ésta quede ejecutoriada. Cualquier actuación administrativa que se surta con posterioridad a dicha comunicación no producirá efecto ni conferirá derecho alguno.

CAPITULO IV

De los concursos generales abiertos

Artículo 52. Los concursos generales abiertos de que trata el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 comprenden las siguientes etapas: la convocatoria, el reclutamiento e inscripciones, la

aplicación de pruebas o instrumentos de selección y la conformación de la lista de elegibles. Su realización estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, o de las entidades especializadas con las que ésta contrate; pero los nombramientos en período de prueba y su evaluación serán efectuados por la entidad que deba utilizar la respectiva lista de elegibles.

De la convocatoria

Artículo 53. La convocatoria se efectuará por el Director Nacional de la ESAP para los empleos de carrera de las entidades del orden nacional o territorial que previamente determine la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La convocatoria contendrá la siguiente información:

1. Fecha de fijación y número
2. Medios de divulgación.
3. Identificación de los empleos.
4. Entidades con la ubicación territorial específica para las cuales se realiza el concurso.
5. Funciones y requisitos.
6. Lugares y fecha de iniciación de las inscripciones; y fecha y hora de cierre de las mismas.
7. Fecha de los resultados de las inscripciones.
8. Fechas, horas y lugares en que aplicarán las pruebas.
9. Clase de pruebas.

10. Carácter de las pruebas: eliminatorio o clasificatorio.

11. Puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias y valor en porcentajes de cada una de las pruebas.

12. Duración del período de prueba.

13. Firma del Director Nacional de la ESAP.

Artículo 54. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la ESAP como a las entidades que deban utilizar las listas de elegibles y a los participantes. Antes de iniciarse las inscripciones podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por el Director Nacional de la ESAP.

Una vez iniciada la inscripción de aspirantes no podrá cambiar sus bases, salvo en los aspectos de sitios, horas y fechas de vencimiento y cierre de las inscripciones y aplicación de las pruebas. En este caso, las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria. Cuando la modificación se refiera a la aplicación de las pruebas deberá hacerse conocer de los aspirantes admitidos con ocho (8) días de anticipación a la fecha prevista inicialmente y a través de los mismos medios utilizados para la divulgación de la convocatoria.

Parágrafo. Copia de la convocatoria y de sus modificaciones, si las hubiere, una vez expedidas, se enviará a la Comisión Nacional del Servicio Civil para su vigilancia y control y para su divulgación a las Comisiones del Servicio Civil de las circunscripciones territoriales para las cuales se realice el concurso.

Artículo 55. Cuando se omita información o haya error respecto de alguno o algunos de los aspectos a los cuales se refieren los numerales 3, 4, 5, 9, 10, 11 y 13 del artículo 53 de este decreto, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá dejar el concurso sin efectos. De igual

manera cuando compruebe que se presentaron irregularidades en su realización. Todo lo anterior, conforme con el procedimiento legal especial establecido.

Artículo 56. La publicidad de las convocatorias de estos concursos y sus modificaciones se hará, como mínimo, a través de dos (2) de los medios de comunicación de que trata el artículo 19 de la Ley 443 de 1998, y por lo menos en dos (2) oportunidades en cada uno de estos medios, en días y horas que garanticen el conocimiento por parte de la población a las cuales vayan dirigidas.

Adicionalmente, las convocatorias se fijarán en lugares visibles de acceso a las redes territoriales de la ESAP, en las Comisiones del Servicio Civil y en las entidades que correspondan a las circunscripciones para las cuales se efectúa el concurso. Podrán fijarse en centros educativos, asociaciones de profesionales y demás sitios que permitan el reclutamiento de candidatos.

Parágrafo. La publicidad y divulgación de las convocatorias se hará con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha de iniciación de las inscripciones.

Del reclutamiento e inscripciones

Artículo 57. Esta fase se llevará a cabo preferentemente en las dependencias de las Direcciones Territoriales de la ESAP o en los sitios que se señalen en la convocatoria. El término para las inscripciones se fijará teniendo en cuenta la naturaleza de los empleos convocados y las condiciones geográficas, sociales y culturales de la región en donde deba realizarse esta etapa. En todo caso, el término no podrá ser inferior a quince (15) días hábiles.

Artículo 58. Las inscripciones se realizarán en el formulario que para el efecto adopte la ESAP. Estos últimos deberán contener la descripción de las funciones de los cargos desempeñados. En estos concursos se aplicará lo dispuesto en el parágrafo del artículo 19

del presente decreto.

En el mismo formulario, los aspirantes indicarán en cuales de los sitios señalados en la convocatoria podrían desempeñarse.

Artículo 59. La inscripción se hará dentro del término previsto en la convocatoria y en sus ampliaciones si las hubiere, durante jornadas laborales completas. Podrá hacerse personalmente por el aspirante o por quien fuere encargado por éste, por correo o por fax, siempre y cuando la recepción del formulario y de los documentos anexos se efectúe en la dependencia fijada para el efecto en la convocatoria.

Al recibo del formulario de inscripción se deberá consignar en el formato de registro que se establezca y en el orden que le corresponda el nombre y el documento de identidad del aspirante y el número de folios aportados.

Una vez se hayan cerrado las inscripciones, copia del registro, firmado por quien haya sido encargado de esta función, se fijará en lugar visible de cada uno de los sitios previstos para esta fase, en donde permanecerá hasta la fecha prevista para la aplicación de la primera prueba. De lo anterior deberá dejarse constancia escrita en el mismo formato con la firma de la persona encargada.

Artículo 60. La ESAP adoptará las medidas que garanticen la seguridad y el buen manejo de la documentación aportada, así como su estudio y análisis de manera que se produzcan listas únicas de admitidos y no admitidos. Copias de éstas serán fijadas en cada uno de los sitios en donde se realizaron las inscripciones.

Artículo 61. Las reclamaciones que formulen los aspirantes inscritos no admitidos serán resueltas definitivamente por el Jefe de la dependencia responsable del proceso en la ESAP o en la entidad contratista, según el caso, conforme con el procedimiento que se adopte para el efecto.

De las pruebas o instrumentos de selección

Artículo 62. Las pruebas o instrumentos de selección que se apliquen en estos concursos se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 26, 27, 30 y 31 de este decreto.

Artículo 63. La entidad que realice el concurso designará jurados para cada una de las pruebas que se apliquen, en número no inferior a dos (2) por cada prueba, salvo para la prueba de entrevista, la cual se realizará por jurado compuesto por un mínimo de tres (3) personas.

Artículo 64. Con los resultados obtenidos en cada una de las pruebas aplicadas, con base en los respectivos informes rendidos por los jurados, el Jefe de la dependencia responsable del proceso elaborará y firmará el acta del concurso, la cual contendrá la información que prescribe el artículo 34 de este decreto.

Parágrafo. Copia del acta se fijará en los mismos sitios en donde fueron fijadas las convocatorias, tal como lo señala el inciso 2 del artículo 56 de este decreto.

Artículo 65. Las reclamaciones por insatisfacción con el resultado de las pruebas se formularán durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de fijación del acta de concurso, ante quien la suscribió, quien decidirá dentro del término que establezca el procedimiento especial.

De las listas de elegibles

Artículo 66. Resueltas las reclamaciones de que trata el artículo anterior, y las formuladas por presuntas irregularidades, si las hubiere, se expedirá por el Director Nacional de la ESAP, para cada uno de los empleos y municipios involucrados en el proceso, en estricto orden de mérito, las listas de elegibles, las cuales deberán ser publicadas, por lo menos una vez, en los mismos medios de comunicación en los que fueron divulgadas las convocatorias.

Igualmente copias de ellas serán fijadas en lugares visibles de acceso a las sedes territoriales de la ESAP, en las Comisiones del Servicio Civil y en las entidades que correspondan a las circunscripciones para las cuales se efectuó el concurso.

Artículo 67. Una vez publicadas, el Director Nacional de la ESAP las enviará a cada uno de los jefes de las entidades que deben utilizarlas para la provisión de los empleos objeto del concurso, las cuales prevalecen sobre las listas conformadas en las mismas por concursos abiertos.

Artículo 68. Las listas de elegibles tendrán vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en la cual queden en firme. Con éstas se proveerán los empleos objeto del concurso de las entidades obligadas a utilizarlas, las cuales informarán de los nombramientos efectuados a la Esap para la reconfiguración de las listas, según la reglamentación interna que ésta adopte.

Del período de prueba

Artículo 69. Los nombramientos que se efectúen con base en las listas de elegibles se registrarán por las disposiciones que regulan esta materia.

Parágrafo. Quien sea nombrado y tome posesión del empleo para el cual concursó será retirado de la correspondiente lista de elegibles al igual que aquel que sin justa causa no acepte el nombramiento.

Artículo 70. Las reclamaciones por las presuntas irregularidades se tramitarán ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y serán resueltas en única instancia por ésta, conforme con el procedimiento especial establecido.

CAPITULO V

De las pruebas básicas generales de preselección

Artículo 71. Cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 443 de 1998, ordene la realización de pruebas básicas generales de preselección que hagan parte de los concursos abiertos que realicen las entidades, la ESAP directamente o mediante la contratación con entidades especializadas y de acuerdo con el reglamento que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, efectuará el diseño, la elaboración o su selección de bancos de pruebas, la aplicación y calificación de tales pruebas.

CAPITULO VI

De los procesos especiales de selección

Artículo 72. En los municipios con población inferior a 10.000 habitantes, la provisión definitiva de los empleos de carrera se hará siempre mediante concurso abierto, al cual podrán presentarse todas las personas que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria.

Artículo 73. La realización del proceso de selección será de competencia del nominador quien para su diseño y desarrollo podrá conformar un comité del cual, además de él, formen parte el director del establecimiento oficial educativo de mayor categoría en el municipio y el personero o el alcalde, según sea el nominador. Cuando el nominador no sea ninguno de los dos anteriores, el tercer miembro del comité será el alcalde.

Artículo 74. La divulgación de la convocatoria y de sus modificaciones se hará a través de bandos o edictos, sin perjuicio de que puedan utilizarse los demás medios señalados en el artículo 19 de la Ley 443 de 1998.

Por bando se entenderá la publicación efectuada por medio de altoparlantes ubicados en

sitios de concurrencia pública, como iglesias, centros comunales y organizaciones sociales, culturales o sindicales, entre otros, por lo menos tres (3) veces al día con intervalos, como mínimo, de dos (2) horas durante dos (2) días distintos, uno de los cuales deberá ser de mercado. De lo anterior se dejará constancia escrita, con inclusión del texto del anuncio, firmada por quien la transmitió y por dos testigos, la cual hará parte del archivo del respectivo concurso.

Artículo 75. Las pruebas de preselección de que trata el artículo 71 de este decreto harán parte de estos concursos cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo determine. En este caso, en el concurso que efectúe la entidad podrá, de acuerdo con la naturaleza del empleo, prever únicamente la valoración de los antecedentes de estudios y experiencia a los aspirantes preseleccionados.

Artículo 76. Las reclamaciones de cualquier naturaleza relacionadas con los procesos de selección de que trata este capítulo se ajustarán a lo dispuesto para los concursos a los cuales se refiere el capítulo III del título I del presente decreto.

Artículo 77. En los demás aspectos no previstos en el presente capítulo se aplicarán las normas contenidas en el capítulo III del título I de este decreto.

CAPITULO VII

De la protección a los limitados físicos

Artículo 78. Se entiende por persona con limitación física aquella que presenta discapacidad en sus funciones motrices y sensoriales en un porcentaje superior al veinticinco por ciento (25%) de su plena capacidad laboral y que tenga un rendimiento funcional satisfactorio acorde con las exigencias propias de un trabajo específico.

Artículo 79. A las personas con limitación física se les garantizará la igualdad de

oportunidades para el acceso, promoción y permanencia en los cargos de carrera, así como la capacitación y la tecnología requeridas para el eficiente desempeño de los cargos.

Artículo 80. La Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con la Comisión Especial de que trata el párrafo del artículo 63 de la Ley 443 de 1998, y en desarrollo del artículo 54 de la [Constitución Política](#), fijará los mecanismos tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades el acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, de los aspirantes con discapacidad, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con su capacidad profesional, sin desmedro de su dignidad ni de sus condiciones de salud.

En ningún caso la existencia de limitaciones motrices, sensoriales o perceptivas podrá ser impedimento para ingresar al servicio público, a menos que éstas sean incompatibles con el cargo a desempeñar.

Artículo 81. Las personas con limitación o discapacidad que sean seleccionadas para desempeñar cargos de carrera, tendrán los mismos derechos y las mismas obligaciones que los empleados que no presenten discapacidad, en relación con los empleos para los cuales hayan sido seleccionados. En consecuencia, se acogerán a los mecanismos tanto evaluativos como disciplinarios contemplados por la ley.

Artículo 82. Dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, cada entidad pública deberá remitir en forma sistematizada a la Comisión Nacional del Servicio Civil un listado de los empleos desempeñados por personas con discapacidad con sus correspondientes funciones y requisitos, así como de todos aquellos que hagan parte de sus plantas de personal que puedan ser ejercidos por personas con discapacidad, de acuerdo con los perfiles ocupacionales, para conformar una base de datos que permita emprender estudios e investigaciones tendientes a sustentar decisiones de esta Comisión. Para tal efecto, las entidades podrán asesorarse de las instituciones social y científicamente reconocidas en el campo de la discapacidad.

Artículo 83. La Comisión Especial de que trata el párrafo del artículo 63 de la Ley 443 de 1998 estará integrada por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública o su delegado, quien la presidirá; el Ministro de Salud o su delegado; el Ministro de Trabajo y Seguridad Social o su delegado; un representante de Teletón, un representante del Inci, un representante del Insor.

Parágrafo. La Comisión Especial dictará su propio reglamento.

Artículo 84. Será función del jefe de personal o de quien hagan sus veces, con la colaboración de los jefes inmediatos de los empleados con discapacidad, y de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 63 de la Ley 443 de 1998, promover y realizar estudios que consulten las potencialidades laborales de dichos empleados con el fin de trazar la orientación y las estrategias de capacitación y de perfeccionamiento que les permitan permanecer y acender en la carrera administrativa.

Artículo 85. Si en desarrollo de los procesos de selección existieren, a criterio de la comisión de personal, dudas razonables sobre la incompatibilidad del ejercicio de las funciones del empleo con la condición de incapacidad de un aspirante o con el adecuado progreso de su rehabilitación, la entidad convocante deberá solicitar el dictamen de un organismo competente sobre la conveniencia o no conveniencia de la vinculación. Dicho dictamen, si es negativo, se considerará prioritario sobre cualquier otro resultado obtenido en las pruebas aplicadas y causará el retiro del concursante.

Artículo 86. Cuando los aspirantes con discapacidad puedan acreditar los requisitos mínimos exigidos para un empleo, las entidades tendrán la obligación de facilitar su participación en las pruebas que se apliquen solitando la colaboración y asesoría de las entidades especializadas en sus disfunciones o impedimentos, sin que se vulnere el principio de igualdad.

Las entidades públicas tendrán la obligación de prever en los procesos de selección para

empleos susceptibles de ser ejercidos por discapacitados las pruebas psicotécnicas elaboradas por las instituciones especializadas en cada discapacidad.

Artículo 87. Si en la lista de elegibles se llegare a presentar un empate en el primer puesto, se preferirá a la persona con limitación física, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 361 de 1997.

Artículo 88. Cuando a criterio de autoridad médica competente de la correspondiente entidad de previsión social, un empleado limitado requiera condiciones especiales de supervisión médica o terapéutica, el nominador podrá autorizar que dicho empleadorealice las labores propias de su cargo en la institución rehabilitante o en su hogar, según las condiciones establecidas por la entidad.

Parágrafo. Cuando el empleado discapacitado desempeñe su cargo en el hogar o en la entidad terapéutica que esté trabajando en su rehabilitación, el nominador establecerá las condiciones de asignación, supervisión, control y entrega del trabajo, así como las fechas de presentación de informes de progreso hacia los objetivos acordados.

Artículo 89. Cuando un empleado de carrera sea objeto de alguna limitación como consecuencia de un accidente o enfermedad, y la limitación se constituya en obstáculo para el desempeño del cargo del cual es titular, deberá ser trasladado a otro empleo de carrera para cuyo desempeño su limitación no represente ningún impedimento.

TITULO II

DEL REGISTRO PUBLICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 90. La inscripción en la carrera administrativa consiste en la declaración expresa de que un empleado ostenta derechos de carrera, la cual se realiza mediante la anotación en el Registro Público de la Carrera de los datos de identificación del empleado y del cargo

respecto del cual adquiere los derechos.

Artículo 91. La Comisión Nacional del Servicio Civil realizará las inscripciones y actualizaciones en el Registro Público del personal de las entidades del orden nacional y las Comisiones Departamentales y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, las de los empleados de su jurisdicción. Todos estos registros conformarán el registro Público de la carrera administrativa.

Artículo 92. El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir. Dicho registro contendrá el nombre, el sexo y el documento de identificación del empleado, el cargo en el cual se inscribe o se efectúa la actualización, el nombre de la entidad, el lugar en el cual desempeña las funciones, la fecha de ingreso al registro, y el salario asignado al empleo en el momento de la inscripción o de la actualización.

Parágrafo 1º. El Registro Público se llevará en forma automatizada o manual y cada anotación contendrá además de los datos anteriormente señalados, el número de folio y de orden en los cuales se efectúa.

Parágrafo 2º. Cada Comisión del Servicio Civil dispondrá lo necesario para que los Gobernadores de Departamento y el Alcalde Mayor del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, conforme el Registro Público de su jurisdicción de acuerdo con las directrices, orientación y control de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 93. Del Registro Público harán parte las inscripciones vigentes, las cuales serán actualizadas cuando hubiere lugar a ello en relación con el nuevo empleo ejercido por el inscrito, y las inscripciones no vigentes por retiro de los empleados de la carrera.

Parágrafo. Las inscripciones deberán contener las anotaciones a que hubiere lugar en la última situación en que se encuentre en el registro público, cuando el empleado se retire del

servicio por renuncia regularmente aceptada, cuando se encuentre desempeñando empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo para lo cual haya sido previamente comisionado o cuando haya optado por la incorporación en caso de supresión del empleo. Estas inscripciones se mantendrán con estas anotaciones hasta que se presenten las situaciones administrativas que permitan la actualización del registro o su cancelación definitiva, en los términos previstos en la ley para cada una de ellas.

Artículo 94. Las solicitudes de inscripción o de actualización serán presentadas oficialmente por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces, de la entidad en donde el empleado presta sus servicios, ante el Departamento Administrativo de la Función Pública cuando se trate de entidades nacionales o ante las dependencias de las Gobernaciones de Departamento y de la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá, a las cuales se les atribuya esta función, cuando se trate de entidades del orden territorial, en el formulario que adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 95. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará un formulario único que se utilizará para los trámites de inscripción y de actualización en la carrera administrativa por todas las entidades.

Artículo 96. Para el trámite de la inscripción o de la actualización en el Registro Público de la Carrera Administrativa, El Departamento Administrativo de la Función Pública, las Gobernaciones de Departamento y la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá, según el caso. efectuarán el análisis de los datos contenidos en el formulario de solicitud y producirán los listados correspondientes los cuales serán presentados a la respectiva Comisión del Servicio Civil para lo de su competencia.

Artículo 97 Al empleado inscrito en la carrera administrativa que cambie de empleo por ascenso, traslado, incorporación, o cuyo reintegro sea ordenado judicialmente, le será actualizada su inscripción en el Registro Público de Carrera.

Artículo 98. La notificación de la inscripción o actualización en la carrera se cumplirá con la anotación en el Registro Público de la Carrera.

Artículo 99. Cuando se niegue la inscripción o la actualización en el Registro Público de la Carrera, la respectiva Comisión del Servicio Civil así lo manifestará mediante resolución motivada, la cual se notificará al interesado, conforme con el procedimiento especial que para el efecto se adopte.

Artículo 100. Para efectos del manejo del Registro Público, en cuanto a retiro y anotaciones especiales, las entidades, por conducto del jefe de personal o de quien haga sus veces, enviará a las respectivas dependencias encargadas de llevar el Registro, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes, una relación detallada de las novedades de personal de carrera, ocurridas en el mes inmediatamente anterior, de acuerdo con el modelo que para el efecto elabore el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 101. Las Comisiones Nacional, Departamentales y del Distrito Capital deberán adoptar las acciones conducentes para suministrar información acerca de los empleados inscritos en la carrera administrativa.

Artículo 102. Las Comisiones Departamentales del Servicio Civil y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, remitirán en los diez (10) primeros días calendario de cada mes, la información relacionada con el Registro Público del mes inmediatamente anterior a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en medio magnético, a fin de que sea integrado al Registro Público Nacional.

Artículo 103. Del Registro Público de Carrera Administrativa, en capítulos especiales, harán parte los Registros que administren las entidades con sistemas específicos de carrera. El reporte de la correspondientes información se efectuará conforme con la reglamentación que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, como también para los empleados que en virtud de la Ley 443 de 1998 deben regularse por ésta.

El Registro Público de Carrera de los empleados del orden nacional tendrán un capítulo especial para el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

TITULO III

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y LA CALIFICACION DE SERVICIOS

Artículo 104. La evaluación del desempeño es un instrumento que permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas potenciales de éste en el cumplimiento de unas funciones y objetivos precisos.

Artículo 105. El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos previamente concertados entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables y expresado en una calificación de servicios.

Parágrafo. Las entidades deberán formular los planes anuales de gestión, por dependencias, como marco de referencia para la concertación de objetivos con cada empleado dentro del proceso de evaluación del desempeño.

Artículo 106. La calificación es el resultado de la evaluación del desempeño laboral de todo el período establecido o del promedio ponderado de las evaluaciones parciales que durante este período haya sido necesario efectuar.

Artículo 107. Se entenderá por evaluaciones parciales las que deben ser efectuadas a los empleados de carrera en los siguientes casos en que no haya operado cambio de entidad:

1. Por cambio de jefe.
2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro, o con ocasión de licencia o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período a calificar.

Parágrafo 1º. Estas evaluaciones no producen por sí solas los efectos del artículo 42 de la Ley 443 de 1998 y deberán realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine y no harán parte de la hoja de vida del evaluado.

Parágrafo 2º. El término de duración, cualquiera que éste sea, de las situaciones administrativas en las que pueda encontrarse un empleado de carrera referidas en el numeral 3 de este artículo no se tendrá en cuenta para la evaluación o la calificación.

Artículo 108. Si la fecha del vencimiento del período a calificar estuviere comprendida dentro del término de duración de alguna de estas situaciones, la calificación definitiva del período anual será la correspondiente al tiempo laborado hasta la fecha de iniciación de dicha situación administrativa.

Artículo 109. Cuando el empleado cambie de empleo como resultado de ascenso dentro de la carrera, cualquiera, sea la causa, no será evaluado al producirse dicho cambio. En este caso la calificación deberá producirse por el tiempo laborado en el nuevo empleo.

Artículo 110. Las evaluaciones del desempeño laboral de servicio deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad;

2. Justas, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, y

3. Referidas a hechos concretos y a condiciones demostradas por el empleado durante el lapso evaluado y apreciadas dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Artículo 111. Los empleados de carrera deberán ser calificados en los siguientes casos:

1. Por período anual comprendido entre el 1º, de marzo y el último día de febrero del año inmediatamente siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al vencimiento del período a calificar.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año objeto de la calificación, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días calendario; los períodos inferiores a este lapso, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden.

Artículo 112. (Transitorio). Para los empleados del orden nacional y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, el período que se inició el 1º de marzo de 1998 concluirá el último día de febrero de 1999. El de los empleados de los órdenes departamental y distritales, diferentes al Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, el período que se inició el 1º, de mayo de 1998 concluirá el último día de febrero de 1999.

Los empleados municipales deberán ser evaluados dentro de los quince (15) días calendario del mes de septiembre de 1998 por el período comprendido entre el 1º de septiembre de 1997 y el 31 de agosto de 1998. Esta evaluación tendrá el carácter de parcial y hará parte de la calificación definitiva correspondiente al período que vencerá el último día del mes de febrero de 1999.

Artículo 113. El jefe inmediato del empleado es el responsable de evaluar y calificar su desempeño laboral en los términos y condiciones que señale la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se entiende por jefe inmediato el empleado que ejerce las funciones de dirección, supervisión o coordinación respecto del empleado a calificar; es decir, el superior jerárquico o el de la dependencia o el coordinador del grupo de trabajo formalmente establecido, donde el empleado preste sus servicios.

También podrán actuar como evaluadores y calificadores quienes determine la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con los sistema técnicos de evaluación que adopte.

Artículo 114. Los empleados que deban evaluar y calificar el desempeño laboral de los empleados de carrera y de período de prueba tendrán la obligación de hacerlo en las fechas y en las circunstancias señaladas en el presente decreto.

Artículo 115. Cuando el evaluador se retire de la entidad sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el jefe de la entidad. En caso de permanecer en ella mantiene la obligación de hacerlo, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Artículo 116. Las evaluaciones y las calificaciones se comunicarán o notificarán conforme con el procedimiento especial que al respecto se establezca y tendrán los recursos previstos

en el mismo. En firme la calificación definitiva una copia de ésta deberá ser enviada a la hoja de vida del empleado.

Artículo 117. Quienes estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad serán evaluados y calificados por quienes allí deba supervisarlos, con base en el sistema que rija para la entidad a la cual se encuentran vinculados en forma permanente.

Artículo 118. Corresponde al jefe de personal o a quien haga sus veces velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios. Para tal efecto deberá:

- a) Capacitar a los evaluadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia;
- b) Suministrar oportunamente los formularios y los demás apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones y a las calificaciones;
- c) Presentar al jefe del organismo informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.

Artículo 119. Las evaluaciones y calificaciones se efectuarán en los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo. Las entidades que requieran otros sistemas e instrumentos de evaluación y de calificación someterán los proyectos correspondientes al estudio de la Comisión Nacional del Servicio Civil para su aprobación.

De la evaluación y calificación de período de prueba

Artículo 120. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios.

Una vez en firme esta calificación, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado; en caso de ser insatisfactoria, causará el retiro de la entidad de quien no ostente los derechos de la carrera o el regreso al empleo anterior de quien, como empleado de carrera, hubiere sido ascendido.

Artículo 121. La evaluación y calificación del período de prueba se efectuará respecto del logro de los objetivos previamente concertados para dicho período, entre evaluador y evaluado y deberá responder a los criterios y principios que rigen para la evaluación de los empleados de carrera y con los instrumentos que para el efecto adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 122. Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

1. Por cambio de evaluador.
2. Por interrupción de dicho período por término igual o superior a treinta (30) días calendario continuos;
3. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

Parágrafo. Las evaluaciones parciales deberán producirse por cualquier lapso, de tal forma que la calificación definitiva comprenda la totalidad del período.

Artículo 123. A las evaluaciones y calificaciones de servicios del período de prueba les serán aplicables las disposiciones pertinentes contenidas en el presente capítulo.

TÍTULO IV

DE LOS PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

Artículo 124. Los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de que trata el Decreto ley 1567 de 1998 se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada entidad los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción, según lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto ley 1567 de 1998.

Artículo 125. El jefe de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles ejecutivo, profesional, técnico, administrativo u operativo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, con los estudios realizados y con las preferencias de los empleados.

Parágrafo. Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Artículo 126. El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual fijado para dicha calificación y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 127. Para la gestión de los planes de incentivos, cada entidad deberá conformar un comité, el cual estará integrado por el jefe de la entidad o su delegado, por los jefes de las unidades de planeación y de recursos humanos o por quienes hagan sus veces y por los representantes de los empleados principal y suplente ante la Comisión de Personal.

Serán funciones del comité de incentivos las siguientes:

- a) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad;
- b) Definir los criterios y orientar a las dependencias de recursos humanos o a las que hagan sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad;
- c) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos;
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios generales señalados en este decreto;
- e) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.

Artículo 128. Para aplicar los incentivos previstos en el respectivo plan de la entidad, se seleccionarán anualmente los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

Para la selección del mejor equipo de trabajo:

- a) El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido;

- b) Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante;
- c) El equipo debe inscribirse ante el comité por intermedio del jefe de la dependencia.

Para la selección de los mejores empleados de la entidad:

- a) Tener un tiempo de servicios en la respectiva entidad no inferior a un (1) año;
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo;
- c) Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme.

Parágrafo. Para efectos de lo previsto en el presente artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 129. Para la selección del mejor equipo de trabajo se procederá de la siguiente manera:

- a) El jefe de la dependencia y los representantes de cada uno de los equipos de trabajo existentes en su área escogerán mediante voto y con base en las variables y el sistema de calificación establecido por el comité de incentivos, los equipos de trabajo que estén en niveles de excelencia. De acuerdo con los resultados de la votación, el jefe de la dependencia inscribirá ante el comité de incentivos el equipo o los equipos de trabajo escogidos;
- b) El comité realizará audiencias públicas para que los equipos de trabajo inscritos sustenten

su desempeño y logros;

c) El comité seleccionará, en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los miembros y enviada al Jefe de la entidad;

d) El Jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido dentro del plan institucional de incentivos, mediante acto administrativo asignará al mejor equipo de trabajo de la entidad el incentivo pecuniario establecido.

En caso de empate, el incentivo se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar y asignará a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar los incentivos pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia;

e) Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionados.

Parágrafo 1º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo será el 30 de noviembre de cada año.

Parágrafo 2º. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado.

Artículo 130. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 4º. Para seleccionar al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

- a) A partir del 15 de junio y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el comité de incentivos dará inicio al proceso de selección;
- b) Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la dependencia de recursos humanos deberá presentar al comité de incentivos el listado de los empleados de la entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos;
- c) El comité de incentivos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones. El mejor empleado de carrera de la entidad será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel;
- d) El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores dentro del plan institucional. El mejor empleado de carrera de la entidad escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia; los demás empleados de carrera escogerán por acuerdo o por sorteo cuando no sea posible el acuerdo;
- e) De lo anterior, el comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al jefe de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos;
- f) En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados los seleccionados.

Parágrafo 1º. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados

durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: para los empleados de los niveles técnico, administrativo y operativo, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos. Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

Parágrafo 2º. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité de selección, el jefe de la entidad designará en su reemplazo a otro empleado de la entidad”.

Texto inicial: “Para seleccionar al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

- a) A partir del 15 de junio y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el comité de incentivos dará inicio al proceso de selección;
- b) Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la dependencia de recursos humanos deberá presentar al comité de incentivos el listado de los empleados de la entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos;
- c) El comité de incentivos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones. El mejor empleado de carrera de la entidad será el que tenga la más alta

calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel;

d) El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores dentro del plan institucional. El mejor empleado de carrera de la entidad escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia; los demás empleados de carrera escogerán por acuerdo o por sorteo cuando no sea posible el acuerdo;

e) De lo anterior, el comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al jefe de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos;

f) En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados los seleccionados.

Parágrafo 1º. El ascenso sin concurso, de que trata el artículo 10 de la Ley 190 de 1995, constituye incentivo obligatorio al cual tendrán derecho dentro del año siguiente a su selección por una sola vez sin que medie concurso, los empleados de carrera, que hayan sido escogidos como los mejores de cada nivel jerárquico, siempre y cuando se presenten vacantes definitivas en empleos de carrera de superior categoría y cumplan con los requisitos exigidos para su desempeño. Este derecho no obsta para que el empleado se beneficie de los incentivos establecidos dentro del plan institucional.

Parágrafo 2º. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: para los empleados de los niveles técnico, administrativo y operativo, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a

cambiar procedimientos. Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

Parágrafo 3º. En caso de conflicto de intereses de algunos de los miembros del comité de selección, el jefe de la entidad designará su reemplazo en otro empleado de la entidad.”.

Artículo 131. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 5º. En las entidades donde existieren seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

El jefe de la entidad conformará el comité de incentivos en las regionales o seccionales para seleccionar en su respectiva jurisdicción el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico. Dicho comité estará integrado por cinco miembros, dos de los cuales serán los representantes de los empleados, principal y suplente, en la comisión de personal de la respectiva regional o seccional”.

Texto inicial: “En las entidades donde existieren seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad y a ser nombrados en empleos de carrera de superior categoría en la respectiva seccional o regional.

El jefe de la entidad conformará el comité de incentivos en las regionales o seccionales para seleccionar en su respectiva jurisdicción el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico. Dicho comité estará integrado por cinco miembros, dos de los cuales serán los

representantes de los empleados, principal y suplente, a la comisión de personal de la respectiva regional o seccional.”.

Artículo 132. Con la orientación del jefe de la entidad, será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de las que hagan sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos, para lo cual contarán con el apoyo y la colaboración del comité de incentivos.

TITULO V

DEL RETIRO DEL SERVICIO

Artículo 133. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en el artículo 37 de la Ley 443 de 1998 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma. De igual manera se produce el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos cuando el empleado tome posesión de un cargo de carrera que deba ser provisto por concurso o cuando se produzca como resultado de incorporación a un empleo no equivalente al anteriormente desempeñado sin que éste haya sido suprimido, casos en los cuales adquirirá el carácter de provisional.

También se produce el retiro de la carrera y la consecuente pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado de carrera tome posesión, por nombramiento de un empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo sin que previamente haya sido comisionado para el efecto por el nominador de la entidad a la cual se encuentre vinculado como empleado de carrera.

Artículo 134. En el caso de que a un empleado de carrera le sea aceptada la renuncia del cargo de carrera del cual sea titular, su inscripción en el Registro Público de Carrera quedará vigente por un término de dos (2) años, durante los cuales podrá participar en los concursos de ascensos para los cuales acredite los requisitos que se exigen para esta clase de

concursos. De esta situación se hará anotación en el citado Registro.

Artículo 135. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 6º. Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho a optar por ser incorporados a empleos equivalentes conforme con las reglas de que trata el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, para lo cual debe surtirse el trámite que legalmente se adopte o por recibir la indemnización de que trata el artículo 137 de este decreto.

Mientras se produce la incorporación el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha incorporación a éste le será actualizada la inscripción y continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo.

De no ser posible la incorporación dentro del término señalado en la ley, el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.

Parágrafo. Producida la incorporación, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de aquélla, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.”

Texto inicial: “Los empleados de carrera, incluidos quienes se encuentren en período de prueba, a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho a optar por ser incorporados a empleos equivalentes conforme con las reglas de que trata el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, para lo cual debe surtirse el trámite que legalmente se adopte o por recibir la indemnización de que trata el artículo 137 de este decreto.

Mientras se produce la incorporación el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha incorporación a éste le será actualizada la inscripción y continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo.

De no ser posible la incorporación dentro del término señalado en la ley, el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.”.

Artículo 136. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de una entidad y los empleos de carrera de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación y el grado de remuneración, estos cargos no podrán tener requisitos superiores para su desempeño exigibles a los titulares con derechos de carrera de los anteriores cargos, quienes deberán ser incorporados en la situación en que venían, por considerarse que no hubo supresión efectiva de éstos.

Artículo 137. La indemnización de que trata el artículo 39 de la Ley 443 de 1998 se reconocerá y pagará de acuerdo con la siguiente tabla:

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario.
2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5): cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y quince (15) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.
3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10): cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos

4. Por diez (10) años o más de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero proporcionalmente por meses cumplidos.

Parágrafo. En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleos de carrera que conlleve al pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.

Artículo 138. Para los efectos del reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el artículo anterior, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en el órgano o en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante lo anterior, cuando en virtud de mandato legal y con motivo de la supresión o fusión de una entidad, órgano o dependencia, al empleado de carrera que haya pasado del servicio de una entidad a otra por incorporación directa sin derecho a ejercer la opción de que trata el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, para el reconocimiento y pago de la indemnización se le contabilizará el tiempo laborado en la anterior entidad.

Artículo 139. Los valores cancelados por concepto de indemnización no constituyen factor de salario para ningún efecto, pero son compatibles con el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales a que tuviere derecho el empleado retirado.

Artículo 140. La indemnización se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios, teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Asignación básica mensual devengada a la fecha de supresión del cargo.
2. Prima técnica.

3. Dominicales y festivos.
4. Auxilios de alimentación y de transporte.
5. Prima de navidad.
6. Bonificación por servicios prestados.
7. Prima de servicios.
8. Prima de vacaciones.
9. Prima de antigüedad.
10. Horas extras
11. Los demás que constituyan factor de salario.

Artículo 141. El monto de la indemnización estará a cargo de la entidad que retira al empleado y deberá cancelarse en efectivo dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de liquidación de la misma. En caso de mora en el pago se causarán intereses a favor del ex empleado a la tasa variable de los depósitos a término fijo (DTF) que señale el Banco de la República, a partir de la fecha del acto de liquidación.

Artículo 142. El retiro del servicio con indemnización de que trata este decreto no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos públicos.

Artículo 143. Cuando se suprima un empleo de libre nombramiento y remoción que esté siendo ejercido, en comisión, por un empleado de carrera, éste regresará inmediatamente al cargo de carrera del cual sea titular.

Artículo 144. El trámite de las reclamaciones que debe surtir para la efectividad de estos derechos ante las Comisiones de Personal y del Servicio Civil, de acuerdo con la competencia que les asigna la Ley 443 de 1998, se sujetará al procedimiento especial que se establezca.

Artículo 145. Cuando por razones del servicio deba suprimirse un cargo de carrera cuyo titular sea una empleada de carrera que se encuentre en estado de embarazo y habiendo optado por la incorporación ésta no fuere posible, además de la indemnización a que tendría derecho conforme con lo señalado en el artículo 137 del presente decreto, la entidad deberá pagarle, a título de indemnización por maternidad, el valor de las doce (12) semanas por concepto de licencia remunerada.

Artículo 146. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 443 de 1998, en firme una calificación de servicios no satisfactoria, en la evaluación del desempeño laboral, de carácter ordinario o extraordinario, el nombramiento del empleado de carrera así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad, para lo cual deberá oír previamente el concepto no vinculante de la Comisión de Personal.

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera, en estado de embarazo, por calificación no satisfactoria de servicios sólo podrá producirse dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción, o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.

Parágrafo. Lo anterior conforme con el procedimiento especial que se establezca.

Artículo 147. Para el retiro del servicio de empleado de carrera con fuero sindical, por cualquiera de las causales contempladas en la ley, debe previamente obtenerse la autorización judicial correspondiente.

TITULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 148. Las modificaciones a las plantas de personal de las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse expresamente y fundarse en las necesidades del servicio o en razones que propendan por la modernización de la institución, las cuales estarán soportadas en estudios técnicos que así lo demuestren.

Artículo 149. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 7º. Se entiende que la modificación de una planta de personal está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otros, de:

1. Fusión o supresión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los

empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

9. Racionalización del gasto público.

10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Parágrafo. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Texto inicial: “Se entiende que la modificación de una planta de personal está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación, supresión o reclasificación de empleos con ocasión de:

1. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
2. Supresión, fusión o creación de dependencias.
3. Modificación de las funciones generales institucionales o de las dependencias.
4. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
5. Eliminación, simplificación o creación de procesos o trámites.
6. Eliminación o reducción de prestación de servicios o la creación de nuevos servicios.
7. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
8. Introducción de tecnología.

9. Culminación o cumplimiento de planes, programas, proyectos o funciones cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajustan al desarrollo de nuevos planes, programas, proyectos o funciones de la entidad.

Parágrafo. Se entiende que un empleo ha sido reclasificado cuando, modifica o no su denominación sin cambiar de nivel jerárquico, se redefinan sus funciones, se le asignen mayores responsabilidades, se exijan mayores calidades para su ejercicio y se ubique en un grado superior de la escala salarial correspondiente, caso en el cual se considera que no hubo supresión efectiva del empleo. El empleado de carrera cuyo cargo haya sido reclasificado deberá ser incorporado en éste previa la acreditación de los requisitos exigidos para su desempeño, conserva sus derechos de carrera y le será actualizada su inscripción en la misma.”.

Artículo 150. Los estudios técnicos de modificación de plantas de personal podrán ser desarrollados por equipos interdisciplinarios conformados por el Jefe de la entidad con personal de la misma, o por la Escuela Superior de Administración Pública, o por firmas especializadas o profesionales en Administración Pública u otras profesiones idóneas o afines con los procesos técnicos misionales y administrativos.

Artículo 151. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 8º. Cuando las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, incluidos sin excepción los Establecimientos Públicos, las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, las Empresas Sociales del Estado y las Empresas Industriales y Comerciales del Estado avoquen directamente el desarrollo del estudio técnico de la modificación de la planta de personal de empleos públicos, el jefe de cada entidad designará los funcionarios responsables, decisión que comunicará al Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien a su vez designará un empleado de la entidad para acompañar la formulación y ejecución del estudio.

Cuando se trate de entidades adscritas o vinculadas a un Ministerio o a un Departamento Administrativo, el Ministro o Director de Departamento del ramo designará a un empleado en representación suya para que participe en el trabajo correspondiente”.

Texto inicial: “Cuando las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, incluidos sin excepción los Establecimientos Públicos, las Corporaciones Autónomas Regionales y las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, avoquen directamente el desarrollo del estudio técnico de la modificación de la planta de personal de empleos públicos, el Jefe de cada entidad establecerá mediante resolución interna el grupo de trabajo responsable correspondiente, decisión que comunicará al Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien a su vez designará un empleado de la entidad para acompañar la formulación y ejecución del estudio.

Cuando se trate de entidades adscritas o vinculadas a un Ministerio o a un Departamento Administrativo, el Ministro o Director de Departamento del ramo designará a un empleado en representación suya para que integre el grupo interno de trabajo correspondiente.”.

Artículo 152. Las entidades a que se refiere el artículo anterior que opten por contratar el desarrollo de estos estudios técnicos de reformas a sus plantas de personal con la Escuela Superior de Administración Pública o con personas naturales o jurídicas, deberán:

1. Informar de tal circunstancia al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que el Director designe un empleado que acompañe el proceso.
2. Prever en el correspondiente convenio o contrato, según el caso, la participación de por lo menos dos empleados de su entidad en el desarrollo del estudio.

Artículo 153. Las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del orden territorial que inicien procesos de modificaciones a sus plantas de personal deberán comunicar tal situación a la respectiva Comisión Departamental o Distrital del Servicio Civil, según el caso,

con indicación de si tal proceso lo adelantará de manera directa o a través de la Escuela Superior de Administración Pública o de personas naturales o jurídicas; en este último evento, el Jefe de la entidad designará por lo menos dos de sus empleados que conformarán el equipo ejecutor del estudio.

Terminado el estudio técnico, soporte de la reforma de la planta de personal, acompañado con la planta finalmente adoptada, será remitido a la Comisión Departamental o Distrital del Servicio Civil correspondiente, para su conocimiento.

Artículo 154. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 9º. Los estudios que soportan las modificaciones de las plantas de personal deberán estar basados en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, dependiendo de la causa que origine la propuesta, alguno o varios de los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo
2. Evaluación de la prestación de los servicios
3. Evaluación de las funciones asignadas, perfiles y las cargas de trabajo de los empleos”.

Texto inicial: “Los estudios que soportan las modificaciones a las plantas de personal deberán estar basados en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen como mínimo:

1. Análisis de las implicaciones derivadas de la transformación de la misión u objeto social de la institución y de las funciones generales.
2. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
3. Evaluación de la prestación de los servicios.

4. Evaluación de las funciones asignadas a los empleos.

5. Cargas de trabajo.

6. Análisis de los perfiles de los empleos.”.

Artículo 155. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 10. La adopción y las modificaciones de las plantas de personal de empleos públicos de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Sociales del Estado, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y las Empresas Industriales y Comerciales del orden nacional, deberán contar, sin excepción, con el concepto previo y favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Texto inicial: “La adopción y las modificaciones de las plantas de personal de empleos públicos de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Sociales del Estado, Corporaciones Autónomas Regionales y Empresas Industriales y Comerciales del Estado, del orden nacional, deberán ser presentadas sin excepción al Departamento Administrativo de la Función Pública para su aprobación.”.

Artículo 156. Modificado por el Decreto 2504 de 1998, artículo 11. Las propuestas de adopción o modificación de plantas de personal de empleos públicos de las entidades a las cuales se refiere el artículo anterior, se someterán al análisis previo del Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual deberán adjuntar los siguientes documentos:

1. Estudio técnico.

2. Estudio comparativo de las plantas de personal actual y propuesta, general o parcial

según el caso, distribuidas por dependencias, con identificación de los cargos a suprimir o a crear.

3. Análisis comparativo de cargos por niveles o categorías y su costo mensual por concepto de asignaciones o sueldos básicos.

4. Proyecto del acto administrativo por el cual se establece o modifica la planta de personal.

5. Proyecto del manual específico de funciones y de requisitos.

Efectuado el análisis correspondiente, el Departamento Administrativo de la Función Pública formulará las observaciones necesarias y emitirá el respectivo concepto técnico. De ser favorable, la entidad interesada tramitará ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la viabilidad presupuestal de la planta de personal.”

Texto inicial: “Las propuestas de adopción o modificación de planta de personal de empleos públicos se someterán al análisis previo del Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual las entidades interesadas deberán adjuntar los siguientes documentos:

1. Estudio técnico.

2. Estudio comparativo de las plantas de personal actual y propuesta, distribuidas por dependencias y análisis comparativo de cargos por niveles o categorías y su costo mensual por concepto de asignaciones o sueldos básicos, e identificación de los empleos a reclasificar, suprimir y crear.

3. Proyecto del acto administrativo por el cual se establece o modifica la planta de personal.

4. Proyecto del manual específico de funciones y requisitos.

Efectuado el análisis correspondiente, el Departamento Administrativo de la Función Pública formulará las observaciones necesarias y emitirá el respectivo concepto técnico. De ser favorable la entidad interesada tramitará ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la viabilidad presupuestal de la planta de personal propuesta.”.

Artículo 157. Expedidos los actos administrativos de adopción o modificación de las plantas de personal, conforme con las autorizaciones y formalidades legales vigentes, el Departamento Administrativo de la Función Pública efectuará, con fundamento en los estudios técnicos aportados, el balance de cargos deficitarios para el cumplimiento de los fines de las entidades del orden nacional, que no hubiere sido posible crear por razones de orden presupuestal.

ARTICULO 158. Modificado por el Decreto 1173 de 1999, artículo 1º. Se entiende que un empleo es equivalente a otro cuando tienen funciones iguales o similares, para su ejercicio se exijan requisitos de estudio y de experiencia iguales o similares y cuando la asignación básica de aquél no sea inferior a la de éste.

Texto inicial: “Se entiende por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tenga igual asignación salarial y funciones iguales y similares y par su desempeño se exijan los mismos o similares requisitos de experiencia y de estudios.”.

Artículo 159. Para todos los efectos se considera como empleados de carrera a quienes estén inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa y a quienes, habiendo superado satisfactoriamente el período de prueba, no hayan obtenido dicha inscripción.

Artículo 160. Cuando un nombramiento en cargo de libre nombramiento y remoción o de período recaiga en un empleado de carrera, éste tendrá derecho a que el Jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo, la respectiva comisión para

su ejercicio a fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera. Dicho acto debe indicar el término de la comisión a cuyo vencimiento el empleado debe reintegrarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste. De no cumplirse lo anterior, el Jefe de la entidad declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el artículo 2º del presente decreto.

El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces informará sobre estas novedades a la respectiva Comisión del Servicio Civil.

Artículo 161. Cuando la jurisdicción de lo contencioso administrativo ordene el reintegro de un empleo de carrera de quien al momento del retiro del servicio público no ostentaba los derechos inherentes a ella, se efectuará el reintegro con el carácter de nombramiento provisional y, por lo tanto, la entidad, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al reintegro deberá convocar a concurso para la provisión definitiva del empleo. En este caso, el concurso será abierto y el empleado reintegrado que lo viene desempeñando, para permanecer de manera definitiva en el cargo e ingresar a la carrera, deberá someterse en igualdad de condiciones con los demás aspirantes a todas las normas que regulan el proceso de selección.

Artículo 162. En el evento de que a la fecha que se ordene el reintegro, el empleo en el cual deba producirse se encuentre en proceso de selección, el Jefe de la entidad deberá, mediante resolución motivada, revocar la convocatoria siempre y cuando no se haya producido nombramiento en período de prueba y convocarlo nuevamente a través de concurso abierto dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al reintegro del empleado a fin de brindarle la oportunidad de participar en el proceso de selección.

Artículo 163. Para los efectos previstos en este decreto, el Comando General de las Fuerzas Militares, los Comandos de Fuerza y la Dirección General de la Policía Nacional se entenderán como entidades.

Artículo 164. (Transitorio). Los procesos de selección que hayan sido convocados antes de entrar en vigencia la Ley 443 de 1998, continuarán desarrollándose hasta su culminación con sujeción a las disposiciones que regían a la fecha de las respectivas convocatorias.

Artículo 165. Este decreto rige a partir de su publicación y deroga el Decreto 2046 de 1969, los artículos 8º, 9º, 10, 11, 12, 18, 26, 27, 28, 92, 93, 94, 95, 108, 109 y 118 del Decreto 1950 de 1973, el Decreto 1468 de 1979, el Decreto 2750 de 1991, el Decreto 1223 de 1993, los Decretos 256, 805 y 2645 de 1994, el Decreto 2329 de 1995, el Decreto 1430 de 1996, el Decreto 1483 de 1996, el Decreto 2311 de 1997 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 166. Este decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 5 de agosto de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Pablo Ariel Olarte Casallas