DECRETO 775 DE 2005

(marzo 17)

por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Nota 1: Desarrollado por la Resolución 1945 de 2010.

Nota 2: Reglamentado por el Decreto 2929 de 2005.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el numeral 4 del artículo 53 de la Ley 909 de 2004,

DECRETA:

CAPITULO I

Principios y ámbito de aplicación

Artículo 1°. Ambito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente decreto son aplicables a los servidores públicos de las superintendencias de la administración pública nacional, distintos a los registradores de instrumentos públicos a quienes se les aplicará su régimen especial.

Artículo 2°. Naturaleza del servicio público prestado por las superintendencias y fundamento del sistema específico de carrera. Las superintendencias son organismos de carácter técnico, que hacen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público y prestan el servicio de supervisión, mediante el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control atribuidas por la ley o mediante delegación del Presidente de la República.

Para el ejercicio de dichas funciones, el presente decreto establece las normas para el ingreso, la permanencia, el ascenso y el retiro de sus servidores.

Artículo 3°. Mérito. El ingreso, el ascenso y la permanencia a los cargos de carrera del sistema específico de las superintendencias, estará determinado por la demostración permanente que la persona es la mejor para cumplir las funciones del empleo respectivo, en términos de capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y experiencia.

Artículo 4°. Objetivo de los procesos de selección. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el mérito en la vinculación de los funcionarios de carrera de las superintendencias.

Artículo 5°. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en la convocatoria podrán participar en los concursos, sin discriminación de ninguna índole. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos para su desempeño.

Para participar en el concurso será necesario que el aspirante acredite que durante el año inmediatamente anterior a la fecha de convocatoria, no haya obtenido evaluación de desempeño insatisfactoria, que no haya sido retirado por razones de buen servicio, y que no haya sido sancionado administrativamente por la respectiva Superintendencia en los últimos cinco (5) años.

CAPITULO II

Administración y vigilancia del sistema y clasificación de empleos

Artículo 6°. Administración y vigilancia. La administración del sistema específico de carrera será de competencia de cada Superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional

del Servicio Civil.

Nota, articulo 6º: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo la expresión tachada que fue declarada inexequible en la misma sentencia.

Artículo 7°. Clasificación de los empleos en las superintendencias. Los empleos de las entidades reguladas por el presente decreto son de carrera, con excepción de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Son de libre nombramiento y remoción los siguientes:

7.1 Superintendente, Superintendente Delegado, Intendente, Secretario General, Director de Superintendencia, Director Administrativo, Financiero, Técnico u Operativo; Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, Director de Gestión, Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario, Jefe de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, Planeación, Prensa o de Comunicaciones, o quien haga sus veces en cualquiera de los cargos descritos sin tener en cuenta la denominación.

7.2 Los de cualquier nivel jerárquico que estén al servicio directo e inmediato del Superintendente.

7.3 Los de nivel asesor que estén al servicio directo e inmediato de los Superintendentes Delegados y desarrollan funciones de especial confianza.

7.4 El de jefe de división que cumple funciones misionales por lo cual requiere un grado de confianza especial.

7.5 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado o de terceros por razón de las funciones del cargo.

Artículo 8°. Cambio de naturaleza de los empleos. Los empleados con derechos de carrera administrativa que sean titulares de los empleos que adquieren la naturaleza de libre nombramiento y remoción, deberán ser trasladados a otros cargos de carrera que tengan funciones afines y remuneración igual a las de aquellos; de no ser posible el traslado, tendrán derecho a permanecer en aquellos empleos y conservarán los derechos de carrera.

Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de carrera administrativa, deberá ser provisto mediante concurso. Quien desempeñe el cargo adquirirá la calidad de provisional y podrá concursar en igualdad de condiciones.

CAPITULO III

Provisión de los empleos

Artículo 9°. Clases de nombramiento. Los nombramientos serán:

9.1 Ordinario. Para los cargos de libre nombramiento y remoción, los cuales serán provistos previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo;

9.2 En período de prueba. Para los empleos de carrera administrativa, los cuales se proveerán con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito; y,

9.3 De carácter provisional. Podrá hacerse nombramiento provisional, entendido este como el que se realiza para proveer, de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Artículo 10. Competencia para la provisión de empleos. La facultad para proveer los empleos en las superintendencias se ejercerá de la siguiente manera:

10.1 Los empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias serán provistos por los Superintendentes, de acuerdo con las formas de provisión de empleos establecidas en el presente decreto; (Nota: Numeral declarado exequible condicionalmente por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013.).

10.2 Los empleos de libre nombramiento y remoción, incluidos los Superintendentes Delegados de las Superintendencias, serán provistos por los Superintendentes, y

10.3 Los Superintendentes serán nombrados por el Presidente de la República.

Artículo 11. Vacancia temporal o definitiva. En caso de vacancia temporal o definitiva de un cargo y mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias, el Superintendente podrá:

11.1 Asignar temporalmente las funciones a otros empleados que reúnan los requisitos para el cargo.

11.2 Encargar del empleo a un servidor de la respectiva Superintendencia, o nombrar provisionalmente.

Artículo 12. Encargos y nombramientos provisionales. El nombramiento provisional y el encargo son excepcionales. Los cargos de carrera podrán ser provistos mediante encargo o nombramiento provisional únicamente cuando se haya abierto la convocatoria respectiva o mientras dura la vacancia temporal, según el caso. En cualquier momento, el Superintendente podrá darlos por terminados.

Nota, artículo 12: Ver Sentencia C-283 de 2019.

Artículo 13. Término. El término de duración del encargo y del nombramiento provisional,

cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión.

Excepcionalmente, podrá prorrogarse por una (1) sola vez, hasta por un término igual, mediante acto administrativo, en la que se expresarán los motivos que han imposibilitado proveer el cargo en período de prueba.

Vencido el término de duración del encargo o de la provisionalidad o de su prórroga, no podrá proveerse nuevamente el empleo a través de estos mecanismos y procederá su provisión definitiva.

CAPITULO IV

Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias

Artículo 14. Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por cada Superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para la ejecución total o parcial de los concursos o procesos de selección, las superintendencias podrán suscribir contratos con universidades públicas y privadas, instituciones de educación superior o entidades especializadas que demuestren su competencia técnica, capacidad logística y cuenten con personal con experiencia en procesos de selección de personal, tales como el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes. Asimismo, podrán suscribir convenios interadministrativos con otras superintendencias para la realización de procesos de selección, elaboración y aplicación de pruebas y apoyo logístico.

Nota, artículo 14: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo las expresiones tachadas en los inciso

1º y 2º que fueron declaradas inexequibles en la misma sentencia.

Artículo 15. Declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Organización y ejecución de los concursos. La organización y ejecución de los concursos en cada Superintendencia estará a cargo de la Secretaría General o de la dependencia que haga sus veces.

Artículo 16. Etapas del proceso de selección. El proceso de selección del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias comprende las siguientes etapas: convocatoria, divulgación, inscripción, pruebas o instrumentos de selección, y período de prueba.

Artículo 17. Elaboración y contenido de la convocatoria. La convocatoria para el concurso y sus modificaciones serán suscritas por el Superintendente; obliga a la administración, a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

El contenido de la convocatoria será determinado en el reglamento que expida el Gobierno Nacional.

Nota, artículo 17: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo la expresión tachada en el inciso 1º que fue declarada inexequible en la misma sentencia.

Artículo 18. Modificación de la convocatoria. La convocatoria podrá ser modificada, complementada o revocada, con una antelación no inferior a un (1) día del inicio de las inscripciones.

Una vez iniciada la inscripción de aspirantes no podrán cambiarse las bases de la convocatoria, salvo en aspectos de sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas. Cuando la modificación se refiera a esos aspectos deberá hacerse

conocer a los aspirantes admitidos por lo menos con un día hábil de anticipación, por cualquier medio comprobable e idóneo.

Artículo 19. Divulgación. El aviso de la convocatoria se divulgará con una antelación mínima de quince (15) días hábiles, utilizando, como mínimo, los siguientes medios: prensa de amplia circulación nacional o regional, dependiendo del ámbito de jurisdicción del cargo a proveerse; la página electrónica y las carteleras institucionales de todas las superintendencias sin importar cuál sea la convocante.

El aviso de convocatoria para inscripción deberá ser remitido con la misma antelación, para su divulgación al ministerio o departamento administrativo del respectivo sector; a la Comisión Nacional del Servicio Civil; al Sena y a por lo menos cinco (5) universidades de las que tengan registrados programas académicos relacionados con los requisitos señalados en la convocatoria, si el número de universidades fuere menor o igual a cinco (5) se deberá enviar a todas.

Artículo 20. Inscripciones. Las inscripciones se harán en la Superintendencia convocante en el término previsto en la convocatoria y podrá hacerse por el medio o medios habilitados p ara este fin en la respectiva Superintendencia. Los aspirantes deberán diligenciar el formulario de inscripción que estará disponible en el área de atención al público y en la página electrónica de cada Superintendencia.

No se podrá exigir la presentación personal del formulario para la inscripción. Los documentos que acrediten las condiciones exigidas, podrán anexarse en copia simple.

Nota, artículo 20: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo la expresión tachada en el inciso 1º que fue declarada inexequible en la misma sentencia.

Artículo 21. Reclamaciones de los aspirantes no admitidos. Los aspirantes no admitidos a un

concurso podrán presentar reclamaciones dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fijación de la lista de aspirantes de admitidos y no admitidos al concurso. Dichas reclamaciones serán resueltas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en única instancia, por el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces. Contra la decisión procede el recurso de reposición, el cual deberá ser interpuesto dentro de los dos (2) días hábiles siguientes y resuelto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su presentación.

Nota, artículo 21: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo la expresión tachada que fue declarada inexequible en la misma sentencia.

Artículo 22. Aspectos a ser evaluados. De acuerdo con el perfil, funciones y necesidades específicas del cargo a proveer, se podrán tener como aspectos a ser evaluados, entre otros, los siguientes:

22.1 Educación. Formación académica relacionada con las funciones del cargo a desempeñar.

22.2 Experiencia. La general y la relacionada directamente con las funciones del cargo y la evaluación del desempeño, si fuere del caso. (Nota: El aparte tachado fue declarado inexequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-49 de 2006.).

22.3 Habilidades técnicas. Aquellas que generen valor agregado para el óptimo desarrollo de las funciones del cargo.

Artículo 23. Pruebas o instrumentos de selección. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad evaluar la capacidad, adecuación, competencia, idoneidad y potencialidad del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las

calidades requeridas para desempeñar con efectividad y eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.

Los medios de valoración serán determinados por cada Superintendencia de acuerdo con la naturaleza y el perfil de los empleos a ser provistos. A cada prueba se le asignará un peso teniendo en cuenta la naturaleza y el perfil de los empleos a ser provistos.

Dentro de las pruebas que se podrán utilizar están:

23.1 Prueba de conocimientos específicos o generales de acuerdo con la naturaleza del cargo a proveer.

23.2 El concurso-curso, entendido como la realización de un curso al cual ingresan los aspirantes que hayan superado las pruebas o instrumentos de selección definidos en la convocatoria. Ingresarán al curso un número máximo de aspirantes hasta el doble de cargos a proveer que se hayan señalado en la convocatoria. En esta se determinará el peso que tendrán los instrumentos de selección utilizados y la evaluación final del curso con cuyo resultado se elaborará la lista de elegibles. (Nota: Numeral declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1122 de 2005.)

23.3 El curso-concurso, consiste en la utilización, como criterio de selección, de los resultados obtenidos por los aspirantes en un curso relacionado con las funciones de los empleos a proveer. La lista de elegibles se conformará con quienes superen el curso en los términos de la convocatoria.

23.4 Entrevista. Cuando en un concurso se programe entrevista, esta será grabada, tendrá un número plural de evaluadores y no podrá tener un valor superior al quince por ciento (15%) dentro de la calificación total del concurso. Los objetivos y estructura de la entrevista,

así como los aspectos relevantes de las respuestas dadas por el entrevistado, quedarán consignados en formularios previamente adoptados por cada Superintendencia.

23.5 Análisis de antecedentes.

Nota, artículo 23: Artículo declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013.

Artículo 24. Reserva de las pruebas. Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas responsables de la ejecución del proceso de selección y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en desarrollo de su función de vigilancia.

Artículo 25. Lista de elegibles. Como resultado del proceso de selección se conformará la lista de elegibles, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional.

Los empleos objeto de la convocatoria serán provistos a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente.

La lista de elegibles se podrá utilizar para proveer vacantes en otros cargos que puedan considerarse iguales o equivalentes de acuerdo con el perfil del empleo, siempre y cuando se cumplan los requisitos y exigencias de los empleos a proveer.

Artículo 26. Procesos de selección desiertos. Los procesos de selección deberán ser declarados desiertos por quien suscribió la convocatoria, mediante resolución motivada contra la cual no procederá recurso alguno.

Artículo 27. Causales para declarar un proceso de selección desierto. Se declarará desierto un proceso de selección cuando no se hubiere inscrito ningún aspirante, ninguno hubiere

acreditado los requisitos o ninguno hubiere superado las pruebas del concurso.

Parágrafo. Declarado desierto un proceso de selección, la entidad deberá convocarlo nuevamente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 28. Reclamaciones por inconformidad en los resultados de las pruebas. Los participantes en un proceso de selección podrán presentar reclamaciones por inconformidad con los resultados obtenidos en las pruebas de selección ante el Secretario General, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la publicación del resultado de la prueba, quien decidirá en única instancia dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la reclamación. En los eventos en que las pruebas sean eliminatorias, la posibilidad de reclamar se predica respecto de cada una de las pruebas. En los eventos en que las pruebas sean clasificatorias, la posibilidad de reclamar será única al momento de darse a conocer el resultado del proceso de selección.

Nota, artículo 28: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo la expresión tachada que fue declarada inexequible en la misma sentencia.

Artículo 29. Nombramiento en período de prueba. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que la lista de elegibles del proceso de selección quede en firme, con base en los resultados del mismo y en riguroso orden de mérito, deberá producirse el nombramiento en período de prueba.

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 se encuentre inscrito en el sistema específico de carrera de las superintendencias. De continuar el empate, se designará a quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones generales inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2°, numeral 3 de la Ley 403 de 1997. De persistir el empate se preferirá a la persona con

discapacidad en los términos del artículo 27 de la Ley 361 de 1997. Si continúa el empate el Superintendente escogerá discrecionalmente.

Artículo 30. Término de duración del período de prueba y evaluación. El término de duración del período de prueba es de cuatro (4) meses, al cabo del cual el servidor público será evaluado en su desempeño laboral, siguiendo el procedimiento y los parámetros previstos en este decreto. Aprobado dicho período, por obtener calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias.

Si la evaluación del desempeño durante el período de prueba es insatisfactoria, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso conservando su inscripción en la carrera administrativa.

Artículo 31. Derechos de los empleados en período de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de este, a menos que se presente alguna de las causales de retiro del servicio establecidas en el presente decreto. Durante ese 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.

Cuando por cualquier causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a quince (15) días calendario, este será prorrogado por un término igual. Al empleado nombrado en período de prueba que no tenga derechos de carrera, no podrá concedérsele

durante este término licencia voluntaria no remunerada.

Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en período de prueba, este se suspenderá a partir de la fecha de la licencia de maternidad 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 años y se reanudará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes.

Parágrafo. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de una Superintendencia y sea suprimido el cargo que ejerza un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, será retirado del servicio, y regresará a lista de elegibles por el tiempo restante.

Artículo 32. Suspensión de las actuaciones administrativas. Cuando el Superintendente, tenga información sobre hechos constitutivos de presuntas irregularidades en la aplicación de las normas de carrera o de la violación de los derechos inherentes a ella, podrá suspender el trámite administrativo y deberá adoptar las medidas necesarias para corregir las anomalías, incluida la posibilidad de reiniciar el proceso, siempre que no se hayan proferido actos administrativos con contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, a menos que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección.

La suspensión de las actuaciones administrativas, así como las medidas que se adopten tendientes a corregir las irregularidades, deberán ser comunicadas a todos los participantes en el proceso de selección, con indicación del término dentro del cual pueden intervenir.

Nota, artículo 32: Artículo declarado exequible condicionalmente por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013.

Artículo 33. Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias. Habrá un Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias que contendrá los datos y procedimientos que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil. Estará integrado al sistema unificado de información de personal para que sus datos puedan ser empleados en la planeación y la gestión de los recursos humanos del sector público. Cada Superintendencia diseñará un aplicativo por parte de las áreas de informática y/o sistemas que permita llevar el registro bajo los mismos parámetros técnicos de captura de información, consulta, estadísticas, expedición de certificaciones y seguridad de la información.

Nota, artículo 33: Artículo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013.

Artículo 34. Marco de referencia de la evaluación de desempeño. Cada Superintendencia deberá formular un Plan Anual de Gestión, precisado por dependencias, el cual será el marco de referencia para la concertación de objetivos con cada servidor público dentro del proceso de evaluación del desempeño.

Cada Superintendencia mediante acto administrativo adoptará los mecanismos que estime apropiados para hacer seguimiento permanente al cumplimiento de Nivel de Gestión Esperado y para que cada jefe de dependencia cuente con la información correspondiente a la forma como los servidores a su cargo están cumpliendo con las labores y tareas que les corresponda.

Artículo 35. Efectos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño, como instrumento de administración y gestión, deberá tenerse en cuenta para:

35.1 Conceder estímulos a los empleados.

35.2 Formular programas de capacitación y planes de mejoramiento.

35.3 Determinar la permanencia en el servicio.

Artículo 36. Criterios básicos de evaluación. La evaluación del desempeño se hará en función de los aportes de cada servidor público al cumplimiento de los objetivos, metas y funciones de la respectiva Superintendencia. Para efectos de la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

36.1 Marco constitucional y legal. Las funciones que le corresponde cumplir a cada Superintendencia, a través de sus servidores, se sujetarán a lo señalado en la Constitución Política, las leyes y lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

36.2 Plan Anual de Gestión. Con fundamento en el marco constitucional y legal, cada Superintendente deberá aprobar para cada vigencia fiscal, a más tardar el 15 de diciembre de cada año, el Plan Anual de Gestión para el año siguiente, el cual para su elaboración y consolidación, definirá mecanismos de participación de todos los servidores públicos de la entidad respectiva.

En el Plan Anual de Gestión se identificarán todos los proyectos, actividades y funciones que deberá desarrollar la Superintendencia, y será la base para la concertación de objetivos y posterior evaluación de los servidores de carrera.

Dicho Plan incluirá de manera detallada todas las metas operativas institucionales e individuales y las acciones de mejoramiento a las que se comprometerá cada Superintendencia, el Superintendente y cada uno de los servidores públicos de la entidad, durante la vigencia del Plan.

Artículo 37. Instrumentos para la evaluación del desempeño laboral. El Superintendente aprobará, mediante resolución, los instrumentos de evaluación de desempeño laboral para los servidores públicos de la Superintendencia respectiva.

En dichos instrumentos, se determinarán los sujetos de evaluación, los responsables de evaluar, la metodología para la evaluación, los factores a evaluar, los rangos de puntuación, el peso porcentual de cada uno de ellos y los plazos para evaluar.

Parágrafo. Mientras se adoptan los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, se aplicarán los instrumentos tipo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Nota, artículo 37: Artículo declarado exequible condicionalmente por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013.

Artículo 38. Obligación de evaluar. Los empleados que deban calificar y evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera y de período de prueba, deberán hacerlo siguiendo las metodologías incluidas en el instrumento y en las fechas y circunstancias que determine el reglamento.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período semestral. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada sobre el deficiente desempeño laboral de un empleado, podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma extraordinaria. (Nota: La expresión señalada en negrilla fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-929 de 2014.).

Artículo 39. Notificación de la calificación. La calificación definitiva, producto de las evaluaciones del desempeño laboral, deberá ser notificada personalmente al evaluado, de acuerdo con lo previsto en el Código Contencioso Administrativo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

La evaluación parcial será comunicada por escrito al evaluado dentro del término previsto en el inciso primero de este artículo.

Artículo 40. Recursos. Contra la calificación definitiva sólo procede el recurso de reposición. (Nota: La expresión señalada en negrilla fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-929 de 2014.).

El recurso se presentará y tramitará conforme a lo previsto para el recurso de reposición en el Código Contencioso Administrativo, pero deberá ser resuelto dentro de los quince (15) días siguientes a la presentación. (Nota: La expresión señalada en negrilla fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-929 de 2014.).

Artículo 41. Evaluación de competencias. Con fundamento en el reglamento que sobre el particular expida el Gobierno Nacional cada tres (3) años, como mínimo, los servidores de las Superintendencias deberán ser sometidos a un proceso de evaluación de sus competencias laborales. Dichas evaluaciones deberán estar directamente relacionadas con el perfil del cargo y harán referencia a las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que cada servidor debe demostrar en el ejercicio de su empleo.

Si una vez evaluadas las competencias de un servidor público se determina que estas no se ajustan al perfil del cargo, este tendrá un plazo de seis (6) meses para acreditarlas y se someterá a un nuevo proceso de evaluación. De persistir la deficiencia, el Superintendente procederá a retirarlo del servicio, mediante acto administrativo motivado, frente al cual procede el recurso de reposición.

Parágrafo. Cada Superintendencia, en el programa institucional de capacitación, programará los eventos de capacitación y adiestramiento necesarios para que los servidores puedan actualizar y acreditar sus competencias laborales.

CAPITULO V

Retiro del servicio

Artículo 42. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

42.1 Por resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral o de competencias de un empleado del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias;

42.2 Por declaratoria de insubsistencia por razones de buen servicio, para los empleados del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias, mediante resolución motivada;

42.3 Por renuncia regularmente aceptada.

42.4 Por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

42.5 Por invalidez absoluta.

42.6 Por edad de retiro forzoso.

42.7 Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

42.8 Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

42.9 Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

42.10 Por orden o decisión judicial.

42.11 Por supresión del empleo.

42.12 Por muerte.

42.13 Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Artículo 43. Razones de buen servicio. Para la aplicación de la causal de retiro por razones de buen servicio, corresponde a cada Superintendente valorar el incumplimiento de las funciones por parte del empleado, para determinar si se afectó de manera grave la prestación del servicio.

En el acto administrativo de desvinculación se describirá la prestación del servicio afectado y las funciones y responsabilidades del empleado relacionadas con dichos servicios, de manera que se establezca el nexo causal entre ellas.

El derecho de defensa se ejercerá mediante los recursos correspondientes los cuales no suspenderán el retiro del funcionario de su cargo.

Contra el acto administrativo de retiro por razones de buen servicio procederá el recurso de reposición ante el Superintendente.

Artículo 44. Desvinculación por calificación insatisfactoria. La calificación insatisfactoria será causal de retiro del servicio. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral final o extraordinaria. Contra el acto administrativo no procede recurso alguno.

Artículo 45. Pérdida de los derechos de carrera administrativa. El retiro del servicio de los empleados de carrera por cualquiera d e las causales previstas en el presente decreto, implica la separación del sistema específico de carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

De igual manera, se producirá el retiro del sistema específico de carrera administrativa y la pérdida de los derechos del mismo, cuando el empleado tome posesión en propiedad de un cargo de libre nombramiento y remoción.

Artículo 46. Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo. Los derechos del empleado del Sistema Específico de Carrera, en caso de supresión del cargo, se regirán por las disposiciones establecidas sobre la materia en la Ley 909 de 2004 y las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

CAPITULO VI

Capacitación y estímulos

Artículo 47. Plan de recursos humanos. Cada Superintendente, aprobará un Plan Anual de Recursos Humanos, el cual deberá contener:

47.1 Programa institucional de capacitación.

47.2 Programa institucional de estímulos.

El Superintendente definirá las instancias internas que intervendrán en la elaboración y ejecución del plan.

El reglamento desarrollará la política de bienestar e incentivos y señalará sus modalidades, los beneficios que estos otorgarán, su periodicidad y los criterios para su otorgamiento.

CAPITULO VII

Responsables del Sistema Específico de Carrera Administrativa

Artículo 48. Responsables de la gestión del Sistema. La Secretaría General de cada

Superintendencia cumplirá las siguientes funciones en relación con la administración del sistema específico de carrera: (Nota: la expresión tachada fue declarada inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013.).

48.1 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Establecer de acuerdo con este decreto y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las superintendencias.

48.2 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Conformar, organizar y manejar el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser reincorporados, de la respectiva Superintendencia.

48.3 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Realizar los procesos de selección para el ingreso a los empleos públicos del sistema específico de carrera, directamente o a través de las universidades públicas o privadas, instituciones de educación superior, que contrate la entidad para tal fin, o el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes.

48.4 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Determinar, de acuerdo con las responsabilidades, funciones, conocimientos, competencias, capacidades, habilidades y experiencia que se requieran para el desempeño del empleo a proveer, las pruebas a realizar y/o el complemento especial a los instrumentos de selección; el porcentaje de cada una de las pruebas y el puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias.

48.5 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Elaborar el proyecto de convocatoria para el proceso de selección, de manera que responda a los requerimientos legales y parámetros técnicos definidos para su realización.

48.6 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Participar en la elaboración de las diferentes pruebas que se apliquen dentro del concurso.

48.7 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Conocer y decidir sobre las reclamaciones que presenten los participantes respecto de los procesos de selección o concursos.

48.8 Expedir las certificaciones de inscripción en carrera que le soliciten y efectuar todas las anotaciones en el registro, con fundamento en los resultados de los procesos de selección.

48.9 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Implantar, conjuntamente con el jefe de planeación o quien haga sus veces, el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada Superintendencia, de acuerdo con las normas vigentes; establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados del sistema específico de carrera administrativa y efectuar el control y el seguimiento a dicho sistema.

48.10 Numeral declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013. Diseñar los instrumentos para la evaluación del desempeño, para aprobación del Superintendente.

48.11 Presentar al Superintendente informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.

48.12 Remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad que dicha Comisión determine, toda la información relacionada con los procesos de selección adelantados y con las novedades de personal de los funcionarios inscritos en carrera.

48.13 Llevar un registro público que contenga la información de los funcionarios inscritos en el escalafón, el cual deberá tener las mismas variables y tipo de información que determine la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Nota, artículo 48: Articulo declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-471 de 2013, salvo los apartes tachados que fueron declarados inexequibles en la misma sentencia.

Artículo 49. Declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-250 de 2013. Para los solos efectos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias no se conformarán Comisiones de Personal.

Artículo 50. Protección especial. La protección a la maternidad, a las personas desplazadas por razones de violencia y a las personas con algún tipo de discapacidad se les aplicará lo establecido en los artículos 51 y 52 de la Ley 909 de 2004.

CAPITULO VIII

Cuadros funcionales de inspección y vigilancia

Artículo 51. Cuadros funcionales de inspección y vigilancia. Las Superintendencias podrán conformar en las áreas de supervisión e inspección, cuadros funcionales de empleos, como sistema facilitador de su gestión administrativa y como mecanismo orientador de la capacitación especializada que estos empleos requieren.

En los cuadros funcionales se podrán agrupar empleos semejantes en cuanto a sus funciones y responsabilidades y que requieran experiencia y conocimientos comunes. Dentro de los cuadros se podrán estructurar líneas de carrera administrativa.

CAPITULO IX

Disposiciones transitorias

Artículo 52. Convocatoria a procesos de selección. Las superintendencias deberán convocar los procesos de selección para la provisión definitiva de los cargos vacantes o que se encuentren provistos mediante nombramiento provisional o encargo dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto.

Artículo 53. Transición para los empleos provistos mediante comisiones para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción o período. Los servidores públicos de carrera que al momento de entrada en vigencia del presente decreto se encuentren comisionados para ocupar cargos de período o de libre nombramiento y remoción, podrán continuar en el empleo hasta que finalice el período para el primer caso, o hasta que finalice la comisión o el nominador lo decida para el segundo evento. En ningún caso habrá prórrogas.

Artículo 54. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga los artículos 49 y 50 de la Ley 510 de 1999 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de marzo de 2005.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.