



Decreto 409 de 2020

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 409 DE 2020

(Marzo 16)

Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades extraordinarias que le confiere el párrafo transitorio del artículo 268 de la Constitución Política, modificado por el artículo 2º del Acto Legislativo 04 de 2019, y

CONSIDERANDO:

Que el Acto Legislativo No. 04 de 2019, "Por medio del cual se reforma el régimen de control fiscal", en el que se modificaron los artículos 267, 268, 271, 272 y 274 de la Constitución Política de Colombia, fue publicado en el Diario Oficial No. 51.080 del 18 de septiembre de 2019.

Que el párrafo transitorio del artículo 268 de la Constitución Política, modificado por el artículo 2º del Acto Legislativo No. 04 de 2019, otorgó precisas facultades extraordinarias por el término de seis meses al presidente de la República para expedir decretos con fuerza de ley para: i) la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal; ii) equiparar la asignación básica mensual de los servidores de la Contraloría General de la República y su planta transitoria a los de los empleos equivalentes de otros organismos de control de nivel nacional; iii) crear el régimen de carrera especial de los servidores de las contralorías territoriales, iv) ampliar la planta de personal e incorporar a los servidores de la planta transitoria sin solución de continuidad y v) modificar la estructura orgánica y funcional de la Contraloría General de la República, garantizando la estabilidad laboral de los servidores inscritos en carrera pertenecientes a esa entidad y a contralorías territoriales intervenidas.

Que el artículo 268 de la Constitución Política, modificado por el artículo 2 del Acto Legislativo 04 del 18 de septiembre de 2019, dentro de las funciones del Contralor General de la República consagra en el numeral 10º, la siguiente: "Proveer mediante concurso público los empleos de carrera de la entidad creados por ley. Esta determinará un régimen especial de carrera administrativa para la selección, promoción y retiro de los funcionarios de la Contraloría. Se prohíbe a quienes formen parte de las corporaciones que intervienen en la postulación y elección del Contralor, dar recomendaciones personales y políticas para empleos en ese ente de control".

Que, a su vez, el artículo 272 de la Constitución Política modificado por el artículo 4 del Acto Legislativo 04 del 18 de septiembre de 2019, señala entre otros aspectos "(...) Los contralores departamentales, distritales y municipales ejercerán, en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el artículo 268 en lo que sea pertinente, según los principios de coordinación, concurrencia, y subsidiariedad. El control ejercido por la Contraloría General de la República será preferente en los términos que defina la ley".

Que de conformidad con las anteriores disposiciones las contralorías territoriales deben regirse por el régimen especial de carrera, el cual tiene origen constitucional, razón por la cual se excluye de la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil tal como lo señala el artículo 130 de la Constitución Política.

Que en el presente Decreto ley se ejercen las facultades extraordinarias para crear el régimen de carrera especial de origen constitucional de los servidores de las Contralorías Territoriales.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

CAPÍTULO I

OBJETIVO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. Objetivo del régimen de carrera especial de los servidores públicos de las contralorías territoriales. El objetivo principal de la carrera administrativa especial de origen constitucional de los servidores de las contralorías territoriales es garantizar el ingreso, el ascenso, la permanencia y el retiro de los empleos de carrera en igualdad de condiciones y promover el desarrollo integral del personal, con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su misión y objetivos en función de la entidad.

Para alcanzar el anterior objetivo, el ingreso, ascenso y permanencia de los servidores de las contralorías territoriales se hará exclusivamente con base en el mérito.

ARTÍCULO 2. Campo de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto ley son aplicables a los servidores públicos de las contralorías territoriales.

ARTÍCULO 3. Principios que orientan el régimen de carrera especial de los servidores públicos de las contralorías territoriales. Los procedimientos de ingreso, ascenso y permanencia de los empleados de carrera administrativa de las contralorías territoriales, se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

1. Mérito: El ingreso, el ascenso y la permanencia en los cargos de carrera estarán determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos.
2. Igualdad de oportunidades para el ingreso: En los concursos que se adelanten para la provisión de cargos de carrera, podrán participar las personas que acrediten los requisitos para el ejercicio del empleo, sin discriminación alguna, en los términos previstos en el presente Decreto ley.
3. Publicidad: Las convocatorias a los concursos que se realicen para la provisión de cargos de carrera deberán ser difundidas a través de mecanismos que permitan la mayor participación de los aspirantes.
4. Transparencia: En la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de las instancias encargadas de ejecutarlos.
5. Garantía de imparcialidad: Las etapas del proceso de ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los servidores de las contralorías territoriales y de sus entidades adscritas, deben desarrollarse y ejecutarse con las garantías del debido proceso y la selección objetiva.
6. Eficiencia y eficacia: El proceso de administración del personal garantizará el ingreso y la permanencia de las personas más competentes e idóneas para el desarrollo de las funciones a cargo de las contralorías territoriales.

ARTÍCULO 4. Clasificación de los empleos de las Contralorías Territoriales. Los empleos de las contralorías territoriales son de carrera administrativa, con excepción de los siguientes empleos de período o libre nombramiento y remoción:

1. Contralor, subcontralor y contralor auxiliar.
2. Los empleos del nivel directivo.
3. Los empleos de asesor adscritos a los despachos del contralor y subcontralor.
4. Los empleos adscritos al despacho del Contralor que tengan funciones asistenciales o de apoyo, cuyo ejercicio implique especial confianza.
5. Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

CAPÍTULO II**ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y GESTIÓN INTERNA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES DE LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES**

ARTÍCULO 5. Entes y órganos competentes. Son entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y gestión interna del Régimen de Carrera Especial de los servidores públicos de las contralorías territoriales, los siguientes:

1. De Administración y Vigilancia: Comisión Especial de Carrera.
2. De Gestión Interna:
 - a) El Contralor.
 - b) Las Comisiones de Personal de cada Contrataría territorial.
 - c) Las Unidades de Personal o el grupo o dependencia que haga sus veces en cada una de las Contralorías Territoriales.

ARTÍCULO 6. La Comisión Especial de Carrera. A la Comisión Especial de Carrera le corresponde la administración y vigilancia del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de las contralorías territoriales y estará integrado por cinco (5) contralores territoriales elegidos por el mismo tiempo que dure su periodo institucional. La elección deberá hacerse dentro de los tres (3) meses siguientes al inicio del periodo de los contralores territoriales.

La elección de los miembros de la Comisión y su presidente se hará por votación directa de todos los contralores territoriales.

El Contralor Territorial que obtenga la más alta votación ejercerá la Presidencia de la Comisión y lo suplirá en sus ausencias temporales el siguiente en la lista.

El Presidente de la Comisión será el único vocero y canal oficial de información de la Comisión y de las decisiones que esta tome. Las demás funciones del Presidente serán definidas en el reglamento de la Comisión.

PARÁGRAFO. A las sesiones de la Comisión Especial de Carrera podrán asistir como invitados representantes de los empleados de las Contralorías territoriales con voz y sin voto, cuando la Comisión determine necesaria su participación.

ARTÍCULO 7. Tipos de sesiones y convocatoria de la Comisión Especial de Carrera. Las sesiones de la Comisión Especial de Carrera son ordinarias y extraordinarias y serán convocadas por el Presidente.

Las sesiones ordinarias se efectuarán cada tres meses. Las sesiones extraordinarias se adelantarán por decisión de la mayoría de los miembros de la Comisión y cuando circunstancias especiales así lo exijan.

La convocatoria se hará por escrito o por correo electrónico y señalará lugar, fecha, hora y objeto de la sesión. En caso de urgencia, la citación podrá ser verbal, de lo cual se dejará constancia en el acta correspondiente.

PARÁGRAFO 1. En casos excepcionales, cuando por causas del servicio o por justa causa los miembros de la Comisión Especial de Carrera no puedan reunirse en la sede institucional, las sesiones podrán efectuarse a través de medios de telecomunicaciones que garanticen en tiempo real la efectividad de la participación de todos los miembros de la Comisión y la claridad de las decisiones que se adopten, de lo cual se levantará un acta en la que consten los temas tratados, la cual será firmada por los miembros de la Comisión de Carrera.

PARÁGRAFO 2. La inasistencia de los miembros de la Comisión a las sesiones y su retiro de ellas antes que el Presidente las dé por terminadas, sólo podrán hacerse por justa causa.

ARTÍCULO 8. Lugar de la sesión y apoyo administrativo a la Comisión Especial de Carrera. La Comisión especial de Carrera sesionará en la sede del Contralor que haya sido elegido presidente, quien brindará las condiciones y apoyos administrativos requeridos para el funcionamiento de la Comisión Especial de Carrera. Para tales efectos, entre otras actividades, proyectará los actos administrativos para las convocatorias a procesos de selección y demás actos inherentes al proceso.

Los gastos que sean inherentes al ejercicio de las funciones de los contralores territoriales en su calidad de miembros de la Comisión Especial de Carrera serán asumidos con cargo a los presupuestos de las respectivas contralorías.

ARTÍCULO 9. Funciones de la Comisión Especial de Carrera. Son funciones de la Comisión Especial de Carrera, las siguientes:

1. Servir de órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa de las contralorías territoriales.
2. Establecer y aprobar, de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera para las contralorías territoriales.
3. Adoptar los actos administrativos para las convocatorias a procesos de selección para empleos de carrera de las contralorías territoriales, de acuerdo con los términos del presente Decreto ley y el reglamento que se dicte para el efecto.
4. Conformar el banco de lista de elegibles para la provisión de los empleos de carrera, las cuales deberán conformarse individualmente para cada una de las contralorías territoriales.
5. Remitir a los respectivos nominadores las listas de elegibles para proveer los empleos de carrera que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la oferta pública que haya reportado cada contraloría territorial.
6. Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa de cada una de las contralorías y expedir las certificaciones.
7. Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera especial de las contralorías territoriales.
8. Realizar los procesos de selección para el ingreso o ascenso en la carrera siguiendo el procedimiento establecido en el presente decreto y en las normas que lo reglamenten.
9. Tramitar y decidir las solicitudes de reincorporación laboral dentro del término de seis (6) meses cuando el servidor de carrera a quien se

haya suprimido su empleo haya hecho uso de esta opción.

10. Conocer y decidir en segunda instancia las reclamaciones que formulen los empleados de carrera a ser incorporados cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

11. Vigilar que los procesos de selección se adelanten de conformidad con lo señalado en el presente decreto ley, en las normas que lo reglamente y en lo establecido en las respectivas convocatorias.

12. Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al aspirante dentro del proceso de selección impugnado.

13. Adoptar el sistema y los instrumentos de evaluación del desempeño para los servidores de carrera de las contralorías.

14. Presentar el informe de gestión y los archivos que lo soportan a los Comisionados que los reemplacen.

15. Darse su propio reglamento.

PARÁGRAFO 1. Mientras la Comisión Especial de Carrera adopta los instrumentos para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera de las contralorías territoriales, los servidores pertenecientes a este sistema de carrera continuarán siendo evaluados con el sistema tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO 2. La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá hacer entregar del Registro Público de carrera de los empleados de las contralorías territoriales a la Comisión Especial de Carrera, dentro de los seis (6) meses siguientes a su integración, en este periodo las certificaciones las expedirá la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO 3. La Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales podrá apoyarse para el cumplimiento de sus funciones en el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior - ICFES y en la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 10. Funciones del Contralor territorial, con relación a la gestión interna del régimen de carrera especial. A cada Contralor Territorial le corresponde las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la Contraloría territorial respectiva:

1. Formular la política institucional en materia de empleo público.
2. Reportar a la Comisión Especial de Carrera respectiva toda vacante definitiva antes de su provisión indicando cuales empleos con sus respectivas vacantes se ofertan en concurso de ascenso o de ingreso.
3. Impartir directrices para que el funcionamiento de los órganos de gestión interna se adelante de manera coordinada, evitando duplicidad de funciones.
4. Resolver los conflictos de competencias que se presenten entre los diferentes órganos de gestión interna del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la Contraloría territorial.

ARTÍCULO 11. Comisión de Personal. Las Comisiones de Personal de cada Contraloría Territorial serán organismos colegiados conformados por dos (2) representantes del Contralor territorial, y dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes, elegidos para un periodo de dos (2) años.

Los representantes del Contralor territorial serán designados por este último y los representantes de los empleados, serán elegidos por votación directa, universal y secreta de todos los empleados públicos de la planta de personal permanente de la contraloría territorial respectiva.

Los candidatos a ser representantes de los empleados, deberán inscribirse personalmente dentro del término previsto, acreditando los requisitos y calidades que se establezcan en el reglamento. Adicionalmente, en el reglamento, se indicarán los requisitos de la convocatoria y el procedimiento que se debe seguir para tal fin.

la Secretaría Técnica de la Comisión estará en cabeza del jefe o director de la Unidad de personal, o quien haga sus veces.

Parágrafo. El jefe o director de la Unidad de personal, o de la dependencia que haga sus veces, o los coordinadores de los grupos de trabajo que la integren, no podrán ser miembros de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión de Personal. Son funciones de las Comisiones de Personal, frente a la gestión interna de la carrera especial, las siguientes:

1. Velar porque los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en el presente Decreto ley y en las demás disposiciones que lo reglamenten o desarrollen, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Especial de Carrera.

2. Solicitar a la Comisión Especial de Carrera, excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes.
3. Verificar que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el presente Decreto ley,
4. Conocer y decidir en única instancia sobre reclamaciones que formulen los empleados de carrera por la irregularidad en la provisión de empleos públicos mediante encargo, en aplicación de las normas previstas en el presente Decreto ley.
5. Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que formulen los empleados de carrera a ser incorporados cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos
6. Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.
7. Elaborar los informes que se requieran para el cumplimiento de sus funciones.
8. Las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley o el reglamento.

PARÁGRAFO. Los empates que surjan en las decisiones de la Comisión de Personal serán dirimidos por el Jefe de Control Interno o por quien haga sus veces.

ARTÍCULO 13. Funciones de las Unidades de Personal o la dependencia que haga sus veces en cada una de las Contralorías Territoriales. Las Unidades de Personal o el grupo o dependencia que haga sus veces en cada una de las Contralorías Territoriales, tendrá las siguientes funciones, en relación con el régimen especial de carrera:

1. Elaborar los proyectos de actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos, Funciones y Competencias Laborales, y someterlos a aprobación de las autoridades competentes.
2. Presentar para aprobación del Contralor territorial los empleos que se van a convocar a través de concurso de ingreso o de ascenso.
3. Organizar y administrar un registro sistematizado del talento humano de la Entidad, que facilite la formulación de programas internos y la toma de decisiones.
4. Coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.
5. Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Especial de Carrera así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleos públicos pertenecientes al Régimen de Carrera Especial.
6. Identificar, definir, aplicar, evaluar y acreditar, las competencias básicas o generales que deben cumplir los servidores de la Contraloría territorial respectiva, así como las demás competencias básicas y específicas para los empleos de los niveles jerárquicos de la planta de personal de la Entidad.
7. Las demás que le asigne la ley o el reglamento.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 14. Instrumentos de gestión interna. De conformidad con las normas generales que regulan la carrera administrativa y lo dispuesto en el presente capítulo, son instrumentos de gestión interna del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la contraloría territorial, los siguientes:

1. La planta de personal.
2. Los Manuales Específicos de Requisitos y Funciones y competencias laborales.
3. El Plan Estratégico de Talento Humano de cada Contraloría Territorial.
4. El Registro Único de Personal -RUP.

ARTÍCULO 15. Plan Estratégico de Talento Humano. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, desarrollo, capacitación, formación e incentivos en cada Contraloría territorial.

El Plan Estratégico de Talento Humano puede incluir:

1. La identificación y determinación de los programas institucionales de formación y capacitación.
2. La identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.
3. La necesidad de provisión definitiva de empleos públicos, en cuyo caso constituye el principal insumo de la oferta de empleo público.
4. La determinación de incentivos, de conformidad con las disponibilidades presupuesta les.
5. La determinación de la posibilidad de atender necesidades a través de empleos temporales, medio tiempo o tiempo parcial.
6. La identificación de necesidades de reubicación o redistribución de los empleos en la planta de personal.
7. Cualquier medida que sea necesaria para la organización racional del empleo público.

ARTÍCULO 16. Registro Único de Personal -RUP. Sin perjuicio del Sistema de Gestión de Personal - SIGEP y de los sistemas con que cuente cada ente territorial, el Registro Único de Personal -RUP es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual cada una de las contralorías territoriales deja constancia de todas y cada una de las novedades y/o movimientos de personal, que se presenten en el desarrollo de la relación jurídica con los servidores de la contraloría territorial respectiva.

ARTÍCULO 17. Oferta de empleo público. La oferta de empleo público - OPEC constituye el conjunto de empleos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, o provistos de manera transitoria con nombramiento provisional o encargo de cada una de las contralorías territoriales y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Especial de Carrera.

La oferta de empleo público debe indicar el nivel jerárquico, categoría, código, grado al cual corresponda el empleo.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE EMPLEOS

ARTÍCULO 18. Clases de nombramiento. La provisión de empleos en las contralorías territoriales se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

1. Nombramiento ordinario: Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Nombramiento en período de prueba: Es aquel mediante el cual se proveen los empleos de carrera como resultado de un proceso de selección
3. Nombramiento en provisionalidad: Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva.

ARTÍCULO 19. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro acreditaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado entre contralorías del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, una vez impartida la orden por la Comisión Especial de Carrera.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiera optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse el concurso o procesos de selección para proveer definitivamente el cargo.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

ARTÍCULO 20. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de las siguientes formas:

1. Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso convocado por la Comisión Especial de Carrera. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a las Contralorías Territoriales y los empleados públicos que pretendan ascender. En forma excepcional, se podrán proveer mediante encargo y nombramiento provisional, aplicando lo dispuesto para vacancias temporales según lo dispuesto en el presente Decreto ley.

2. Las vacancias temporales son aquellas que se presentan cuando el titular del empleo público se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo, Los empleos de carrera en vacancia temporal se pueden proveer a través del encargo o del nombramiento provisional:

a) Encargo: Por el término de la vacancia temporal los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y su última evaluación del desempeño haya sido excelente. En el evento en que no haya empleados con evaluación excelente, se podrá encargar a los empleados con evaluación sobresaliente.

El servidor a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se derogará el encargo sin que se requiera del consentimiento del servidor y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

b) Nombramiento en provisionalidad: Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva, con personal no seleccionado a través de un proceso de selección convocado por la Comisión Especial de Carrera. El nombramiento provisional se dará por terminado cuando se provea a vacante con quien ganó el concurso de méritos o mediante acto motivado cuando a ello hubiere lugar.

El nombramiento en provisionalidad procederá ante la inexistencia de empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

CAPÍTULO V

INGRESO Y ASCENSO A LOS CARGOS, Y MOVILIDAD HORIZONTAL EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 21. Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán convocados por la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías Territoriales a través de contratos o convenios suscritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, acreditadas como idóneas para adelantar este tipo de concursos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con el fin de hacer más eficiente y eficaz el gasto público para adelantar los concursos o procesos de selección, las convocatorias se harán agrupadas teniendo en cuenta el número de vacantes a proveer y los recursos dispuestos para este fin. El proceso contractual será realizado por la Contraloría a cargo de la Presidencia de la Comisión Especial de Carrera de las Contralorías, mediante convenio marco con las otras contralorías; para ello cada contraloría apropiará los recursos y expedirá previamente el certificado de disponibilidad presupuestal que los respalden, los cuales serán incorporados en el presupuesto de la Contraloría a cargo de la presidencia de la Comisión, y que fungirá como gestora del convenio.

Cada contraloría apropiará la parte que corresponda a su obligación en el proceso de selección en razón al número de vacantes a proveer y transferirá los recursos a la contraloría responsable de la gestión del convenio marco.

Los recursos requeridos para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes de carrera de las respectivas contralorías, deberán estar apropiados en el respectivo presupuesto de gastos y comprendidos en las disposiciones generales de los actos administrativos departamentales, distritales o municipales por medio de los cuales se adopta el presupuesto de cada vigencia fiscal.

ARTÍCULO 22. Financiación de los procesos de selección. Para garantizar el desarrollo del proceso de selección, cada contraloría apropiará los recursos con base en un presupuesto estimado por el valor de vacante a proveer.

ARTÍCULO 23. Del ingreso. Para la provisión definitiva de los empleos de cada contraloría territorial, podrán adelantarse concursos de ingreso en los cuales participarán todos los ciudadanos que aspiren a prestar sus servicios como empleados públicos de la contraloría territorial respectiva, y que reúnan los requisitos exigidos para el efecto.

ARTÍCULO 24. Concurso de ascenso. Para la provisión definitiva de los empleos de cada contraloría territorial, se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en el Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la contraloría territorial respectiva.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de cada Contraloría territorial en los niveles profesional, técnico o asistencial.
2. Existan servidores públicos con derechos de carrera del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la Contraloría territorial respectiva que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y
3. El número de los servidores escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se podrá convocar a concurso de ascenso hasta el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Si en desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe al menos un número igual de servidores escalafonados en carrera por vacantes del empleo a proveer, el concurso se declarará desierto para el número de vacantes ofertadas que no cuenten con inscritos y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso.

ARTÍCULO 25. Requisitos para participar en el concurso de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar derechos de carrera en el Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la contraloría territorial respectiva.
2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos, Funciones y de Competencias Laborales de la contraloría territorial correspondiente.
3. Haber obtenido calificación excelente o sobresaliente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior a la convocatoria.
4. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.

PARÁGRAFO. Cada Contraloría territorial deberá identificar los empleos que se podrán proveer a través del concurso de ascenso y validará la información previamente a su reporte a la Comisión Especial de Carrera.

Artículo 26. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso a los empleos públicos de cada Contraloría territorial comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) a conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba. El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

1. Convocatoria: Es el acto administrativo expedido por la Comisión Especial de Carrera, que previa coordinación y planeación con la Contraloría territorial respectiva, determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse el proceso de selección para el ingreso o ascenso en el Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la Contraloría territorial.

La convocatoria es la ley del concurso y sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso.

Sera requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo.

2. Reclutamiento: En esta etapa del concurso, se realiza la inscripción del mayor número de aspirantes posible que reúnan los requisitos

debidamente comprobados, para el desempeño del empleo o empleos objeto del concurso, conforme a las reglas específicas establecidas en la convocatoria.

3. Aplicación y evaluación de las pruebas de selección: Los aspirantes al Ingreso o ascenso a los empleos públicos de cada una de las Contralorías Territoriales, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante. A los aspirantes inscritos se les podrá aplicar primero la prueba o pruebas eliminatorias y luego hacer la verificación de requisitos a quienes la(s) superen. Las pruebas o instrumentos de selección, así como su evaluación y calificación, se regirán por las siguientes reglas:

a) Se diseñarán para identificar y validar las competencias de los aspirantes, de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de los empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso o ascenso se aspira.

b) Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles y a ser nombrado en la vacante convocada quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso,

c) La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa.

4. Lista de Elegibles Para los procesos de selección para los empleos, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria.

5. Período de prueba: Este período de prueba será de seis (6) meses contados a partir de la posesión.

6. Período de prueba de ascenso: Es aquel que se efectúa en los términos previstos en el presente Decreto ley para la provisión de cargos de carrera de mayor jerarquía de cualquier nivel, previa realización de concurso de ascenso para personas que al momento del nombramiento se encuentran escalafonadas en el Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de la contraloría territorial. La duración de este período será de seis (6) meses.

ARTÍCULO 27. Periodicidad de los concursos. Cada tres (3) años se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de carrera de las contralorías territoriales.

ARTÍCULO 28. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de tres (3) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

La lista de elegibles se utilizará en estricto orden descendente para proveer las nuevas vacantes que se generen en los mismos empleos o en empleos equivalentes.

ARTÍCULO 29. Reclamaciones. Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante el organismo o entidad que la Comisión Especial de Carrera contrate para adelantar el proceso de selección. Las reclamaciones se tramitarán en los términos señalados en la convocatoria.

ARTÍCULO 30. Abstención de nombramiento. Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la contraloría territorial respectiva verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman.

De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en período de prueba. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 31. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los servidores públicos de las contralorías territoriales, vinculados a cada una a través de las diferentes modalidades. La evaluación deberá realizarse de forma transparente, sistemática y periódica, con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los servidores en el desempeño de su cargo; así como las oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación.

El proceso de evaluación del desempeño deberá precisar y medir el impacto que tiene la gestión individual en el cumplimiento de los objetivos estratégicos en función de la misión y la visión institucional.

ARTÍCULO 32. Período de la evaluación del desempeño. El período ordinario de la evaluación de desempeño es de un (1) año, transcurridos los primeros seis (6) meses del período ordinario de evaluación se deberá realizar al menos una evaluación de seguimiento parcial, o las evaluaciones parciales que se requieran. En el reglamento que se expida, determinará el período a evaluar, las evaluaciones parciales, así como

las evaluaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 33. Etapas del proceso de evaluación del desempeño. Son etapas del proceso de evaluación del desempeño:

1. Establecer las metas individuales de aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Contraloría territorial respectiva, previamente definidos.
2. Establecer las metas individuales de aporte al cumplimiento de los objetivos del área a la que pertenezca el servidor,
3. Determinar las metas individuales concernientes a las funciones propias de cada servidor.
4. Definir y establecer el plan de desarrollo individual y las metas a ser medidas.
5. Realizar al menos una evaluación parcial transcurridos seis (6) meses del período ordinario de evaluación.
6. La calificación o resultado final de la evaluación.

ARTÍCULO 34. Categorías de la evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de las contralorías territoriales tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: (i) excelente, (ii) sobresaliente, (iii) satisfactorio o (iv) no satisfactorio.

ARTÍCULO 35. Evaluación del desempeño y estímulos laborales. La evaluación de desempeño en la categoría de excelente constituye un elemento a tener en cuenta para el otorgamiento de estímulos a los empleados del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de las contralorías territoriales, con el propósito de fomentar una cultura basada en la excelencia; afianzar el sentido de pertenencia con la contraloría territorial correspondiente; fortalecer las competencias y el plan de desarrollo de cada uno de los servidores de la contraloría territorial respectiva.

ARTÍCULO 36. Efectos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para los siguientes efectos:

1. Determinar la permanencia en la Entidad.
2. Conceder estímulos.
3. Conceder comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
4. Postularse para encargos y participar en los procesos de selección para ascensos.
5. Participar en los programas de capacitación.

ARTÍCULO 37. Obligación de evaluar el desempeño. Los empleados públicos en cada contraloría territorial con personal a cargo, es decir el jefe o coordinador inmediato del empleado, serán los responsables de evaluar el desempeño laboral de dicho personal. Para estos efectos, los evaluadores deberán realizar la evaluación siguiendo la metodología contenida en el instrumento que apruebe para tal fin la Comisión Especial de Carrera, según las disposiciones del presente Decreto ley.

De conformidad con el Código Disciplinario Único o las normas que lo modifiquen o sustituyan, el incumplimiento del deber de evaluar de forma correcta y veraz por parte del responsable constituye falta disciplinaria, sin perjuicio de que cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado para la evaluación.

ARTÍCULO 38. Notificación de la calificación. La calificación de la evaluación del desempeño se notificará personalmente al empleado del Régimen de Carrera Especial, la cual se entiende surtida con la entrega de la misma y suscripción de recibido por parte del evaluado y contra la misma procederán los recursos de reposición y apelación. La primera instancia se surtirá ante el empleado público con personal a cargo que consolide la evaluación y la segunda instancia ante el superior inmediato de éste.

ARTÍCULO 39. Declaratoria de insubsistencia como consecuencia de la evaluación del desempeño "no satisfactoria". El nombramiento del empleado del Régimen de Carrera Especial de los Servidores Públicos de las contralorías territoriales deberá declararse insubsistente por la contraloría territorial respectiva, por acto motivado, cuando el evaluado haya obtenido calificación "no satisfactoria" como resultado de la evaluación ordinaria o extraordinaria del desempeño. Contra el citado acto administrativo no procederá recurso alguno.

ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa de las contralorías territoriales. Los instrumentos para la evaluación de los empleados de carrera los adoptará la Comisión Especial de Carrera. Dichos instrumentos tendrán en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Lo anterior de conformidad al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias al interior de la contraloría territorial respectiva.

En los instrumentos se deberán definir los períodos de calificación, las escalas de valoración con su respectiva interpretación; el puntaje mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia para efectos de incentivos; los criterios de desempeño para el otorgamiento de incentivos.

ARTÍCULO 41. Instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, y vinculados mediante nombramiento provisional. En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano cada contraloría territorial, el contralor territorial respectivo, mediante resolución, aprobará los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, y de los vinculados en provisionalidad. Dichos instrumentos se sujetarán, en lo que les sea compatible, a los criterios y condiciones señalados en el artículo anterior.

La evaluación del desempeño de los empleados provisionales en ningún caso genera derechos de carrera, y la de los empleados de libre nombramiento y remoción no origina el cambio de naturaleza del empleo ni estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 42. Retiro del servicio como consecuencia de la evaluación del desempeño no satisfactoria. El empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación ordinaria o extraordinaria del desempeño. Contra el citado acto administrativo no procederá recurso alguno.

CAPÍTULO VII

RETIRO DEL SERVICIO

ARTÍCULO 43. Causales de retiro. El retiro del servicio de los empleados públicos de las contralorías territoriales conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas en la Entidad, el retiro de la carrera del régimen especial, y la pérdida de los derechos de la misma. Son causales de retiro de la Entidad las siguientes:

1. Renuncia regularmente aceptada.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.
4. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera.
5. Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional, como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral.
6. Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.
7. Supresión del empleo.
8. Edad de retiro forzoso.
9. Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.
10. Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.
11. Revocatoria del nombramiento por no acreditación de requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 y las normas que la adicionen, sustituyan o modifiquen.
12. Muerte.
13. Por orden o decisión judicial
14. Las demás que determinen la Constitución y la Ley.

PARÁGRAFO. Las causales previstas en los numerales 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 se regirán por las normas previstas en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 44. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción. En cualquier momento y de manera discrecional, la autoridad nominadora podrá declarar insubsistente un nombramiento ordinario mediante acto administrativo no motivado, dada la especial confianza que caracteriza el ejercicio de estos empleos.

ARTÍCULO 45. Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional. De conformidad con lo previsto en el presente Decreto ley, el empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando:

1. Haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación ordinaria del desempeño o la extraordinaria y esta se encuentre en firme.

2. Se configure alguna de las causales de retiro previstas en el presente Decreto ley. o
3. Se provea el cargo en forma definitiva mediante nombramiento en periodo de prueba con quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles.

Contra el acto administrativo que declare el retiro del servicio, procederá recurso de reposición únicamente por presunto vicio de legalidad.

ARTÍCULO 46. Retiro de servidores amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización Judicial para retirar del servicio a los servidores con fuero sindical en los siguientes casos:

1. Cuando no supere el período de prueba.
2. Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el servidor que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.
3. Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto ley.
4. Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada.
5. Por inhabilidad sobreviniente.
6. Por edad de retiro forzoso.
7. Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

ARTÍCULO 47. Vacíos normativos en materia del régimen de carrera y de retiro del servicio. Las situaciones administrativas y aspectos no contemplados en este capítulo se regirán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

Los aspectos aquí no previstos en materia de carrera administrativa se resolverán y tramitarán con arreglo a lo contenido en las normas generales de carrera.

CAPÍTULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 48. Protección a grupos especiales. En materia de protección a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados, las normas aplicables serán las contempladas en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 49. Régimen de transición. Las convocatorias públicas o procesos de selección para proveer cargos de carrera de las contralorías territoriales que se encuentren en curso o en fase de planeación o ya convocados y que esté adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil, al momento de expedición del presente Decreto ley, continuarán rigiéndose hasta su culminación por las disposiciones legales y reglamentarias de carrera administrativa vigentes en la fase de planeación o al momento de la adopción del acto de la convocatoria. En todo caso deberá garantizarse el concurso de ascenso.

ARTÍCULO 50. Vigencia. El presente Decreto ley rige a partir de la fecha de su Publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 16 días del mes de marzo de 2020

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) IVAN DUQUE MARQUEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

FERNANDO GRILLO RUBIANO

Fecha y hora de creación: 2025-06-18 10:10:02