Función Pública

Decreto Ley 256 de 2013

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 256 DE 2013

(Febrero 20)

Por el cual se establece el Sistema EspecÃfico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.

EL PRESIDENTE DE LA REPÃBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artÃculo 52 de la Ley 1575 del 21 de agosto de 2012,

DECRETA:

TÃTULO I

OBJETO

CAPÃTULO ÃNICO

Objeto, principios y campo de aplicaciÃ³n del Sistema EspecÃfico de Carrera

ArtÃculo 1Â°. Objeto. El Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, tiene por objeto propender por la eficiencia y la eficacia en el logro de los fines de estos; ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y la promociÃ³n en el servicio; promover el desarrollo integral, la capacitaciÃ³n, la participaciÃ³n y el bienestar de sus empleados.

La administraciÃ³n y vigilancia del Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos serÃ¡ ejercida por la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil.

ArtÃculo 2Â°. Principios rectores. El Sistema EspecÃfico de Carrera se desarrollarÃ¡ bajo los principios que regulan la funciÃ³n administrativa que trata el artÃculo 209 de la ConstituciÃ³n PolÃtica y con fundamento en los principios de igualdad de oportunidades y reconocimiento de mÃ©ritos.

El ascenso en los empleos que cumplen funciones misionales deberÃ¡ efectuarse adicionalmente con base en los principios de gradualidad y secuencialidad.

ArtÃculo 3Â°. Campo de aplicaciÃ³n. Las disposiciones contenidas en el presente decreto son aplicables a los empleados de carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, que ejerzan funciones relacionadas con la GestiÃ³n Integral del Riesgo contra Incendios, los preparativos y atenciÃ³n de rescate en todas sus modalidades y la atenciÃ³n de incidentes con materiales peligrosos.

TÃTULO II

SISTEMA ESPECÃFICO DE CARRERA DE LOS CUERPOS OFICIALES DE BOMBEROS

CAPÃTULO I

ClasificaciÃ³n de los empleos

ArtÃculo 4Â°. ClasificaciÃ³n de los empleos. Los empleos pÃºblicos de la planta de personal de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, son de carrera, con excepciÃ³n de los de libre nombramiento y remociÃ³n, que corresponde a los cargos de Director y Subdirector, los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesorÃa institucional, asistenciales o de apoyo que estÃ©n al servicio

directo e inmediato de los empleos de director y subdirector, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos y los empleos cuyo ejercicio implica la administraciÃ³n y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

Los empleos pÃºblicos de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, estarÃ¡n agrupados asÃ:

A. Operativo

EstÃ¡ integrado por los empleos que tienen asignadas funciones misionales relacionadas con la gestiÃ³n del Riesgo y Desastres, el cual se regirÃ¡ por el Sistema EspecÃfico que se adopta en el presente decreto.

B. Administrativo

EstÃ¡ integrado por los empleos que tienen asignadas funciones administrativas o de apoyo al Ã¡rea misional; y estarÃ¡n regidos en el ingreso, permanencia y retiro por el Sistema General de Carrera Administrativa.

CAPÃTULO II

EscalafÃ³n de los empleos operativos de los cuerpos oficiales de bomberos

ArtÃculo 5Â°. EscalafÃ³n para los empleos operativos de los Cuerpos Oficiales de Bomberos. Se entiende por EscalafÃ³n de los Cuerpos Oficiales de Bomberos el sistema de clasificaciÃ³n del personal que presta sus servicios en los Cuerpos Oficiales de Bomberos de acuerdo con su formaciÃ³n acadÃ©mica, experiencia, responsabilidad, desempeÃ±o y competencias, constituyendo los distintos grados que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia y desarrollo en la carrera con base en la idoneidad demostrada en su labor.

El ascenso en el escalafÃ³n se harÃ¡ a travÃ©s de procesos de selecciÃ³n pÃºblicos y abiertos, en los cuales podrÃ¡n participar en igualdad de condiciones todos los aspirantes que cumplan con los requisitos para el desempeÃ±o del cargo.

ParÃ¡grafo. Para que un empleado operativo cambie de grado en el escalafÃ³n es indispensable que ademÃ¡s de cumplir con los requisitos seÃ±alados en el presente decreto, exista, al interior de la respectiva planta de personal, el empleo vacante de forma definitiva en el grado inmediatamente superior; de no existir la vacante definitiva el empleado del Sistema EspecÃfico de Carrera permanecerÃ¡ en su cargo y grado hasta que se produzca el ascenso o se genere una de las causales de retiro previstas en el presente decreto-ley.

ArtÃculo 6Â°. Estructura del escalafÃ³n. El EscalafÃ³n del Cuerpo Operativo de los Cuerpos Oficiales de Bomberos estarÃ¡ conformado por dos (2) categorÃas: Oficiales y Suboficiales. Cada categorÃa estÃ¡ conformada por diferentes grados, asÃ:

a) CategorÃa de Oficiales:

1. Comandante de Bomberos.

2. Subcomandante de Bomberos.

3. CapitÃ¡n de Bomberos.

4. Teniente de Bomberos.

5. Subteniente de Bomberos.

b) CategorÃa de Suboficiales:

1. Sargento de Bomberos.

2. Cabo de Bomberos.

3. Bombero.

Los anteriores grados son los mÃ¡ximos establecidos para el EscalafÃ³n del Sistema EspecÃfico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.

CorresponderÃ¡ a cada municipio, a travÃ©s de la autoridad competente, adoptar la planta de personal del Cuerpo Oficial de Bomberos que requiera para el cumplimiento de la funciÃ³n, para lo cual deberÃ¡ respetar la gradualidad del escalafÃ³n con el fin de permitir la movilidad de los servidores al interior del mismo.

ParÃ¡grafo. La denominaciÃ³n de Subteniente de Bomberos que se crea en el presente decreto-ley pertenecerÃ¡ al nivel asistencial y le corresponderÃ¡ el cÃ³digo y grado salarial que defina el Gobierno Nacional en desarrollo de la Ley 4Âª de 1992.

CAPÃTULO III

Ingreso, ascenso y procesos de selecciÃ³n o concursos

ArtÃculo 7Â°. El ingreso y el ascenso. El ingreso y ascenso en el Sistema EspecÃfico de Carrera del Cuerpo Oficial de Bomberos, se realizarÃ¡ en aquellos empleos para los cuales se cumpla con los requisitos, de acuerdo con las vacantes disponibles, a travÃ©s de procesos de selecciÃ³n pÃºblicos y abiertos, con aplicaciÃ³n de metodologÃas y herramientas basadas en criterios objetivos, para establecer la idoneidad de los aspirantes que acrediten los requisitos y competencias exigidos en las respectivas convocatorias, adelantadas por la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil.

El ascenso en el escalafÃ³n se harÃ¡ de manera gradual y secuencial a travÃ©s de la superaciÃ³n de procesos de selecciÃ³n, en los cuales podrÃ¡n participar quienes reÃºnan los requisitos y competencias exigidas para el desempeÃ±o de los empleos.

ArtÃculo 8Â°. Condiciones generales de ingreso. De conformidad con las vacantes existentes para ingreso a los Cuerpos Oficiales de Bomberos se exigen como mÃnimo los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano.

2. Ser mayor de 18 aÃ±os.

3. Tener definida su situaciÃ³n militar.

4. Ser bachiller en cualquier modalidad.

5. No haber sido o estar condenado a penas privativas de la libertad, excepto por delitos polÃticos o culposos, ni tener antecedentes disciplinarios y/o fiscales vigentes.

6. Poseer licencia de conducciÃ³n mÃnimo C1 o equivalente vigente.

ArtÃculo 9Â°. Condiciones para los ascensos. Para el ascenso en el escalafÃ³n de bomberos se deberÃ¡ cumplir con los requisitos seÃ±alados en el Decreto-ley 785 de 2005, y con los siguientes, de acuerdo con las vacantes existentes:

1. Tener el tiempo mÃnimo de servicio efectivo establecido para cada grado.

2. Inscribirse en la convocatoria para la provisiÃ³n de empleos del Cuerpo Oficial de Bomberos.

3. Superar las pruebas previstas en el concurso.

4. No haber sido o estar condenado a penas privativas de la libertad, excepto por delitos polÃticos o culposos, ni tener antecedentes disciplinarios y/o fiscales vigentes.

ArtÃculo 10. Tiempo mÃnimo de servicio en cada grado. FÃjense los siguientes tiempos mÃnimos, como requisito para ascender al grado inmediatamente superior:

a) CategorÃa de Oficiales:

1. Comandante de Bomberos: Tres aÃ±os de Subcomandante de Bomberos.

2. Subcomandante de Bomberos: Tres aÃ±os de CapitÃ¡n de Bomberos.

3. CapitÃ¡n de Bomberos: Cuatro aÃ±os de Teniente de Bomberos.

4. Teniente de Bomberos: Cuatro aÃ±os de Subteniente.

5. Subteniente: Cuatro aÃ±os de Sargento de Bomberos.

b) CategorÃa de Suboficiales:

1. Sargento de Bomberos: Cuatro aÃ±os de Cabo de Bomberos.

2. Cabo de Bomberos: Cuatro aÃ±os de Bombero.

ParÃ¡grafo. Las autoridades competentes, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto-ley, procederÃ¡n a ajustar los Manuales de Funciones y de Requisitos a lo seÃ±alado en el presente decreto.

Los Manuales de Funciones y de Requisitos que se adopten para las nuevas plantas de personal de los Cuerpos de Bomberos deberÃ¡n adoptarse siguiendo lo seÃ±alado en el presente decreto y en el Decreto-ley 785 de 2005, y en las normas que lo modifiquen, adicionen o

sustituyan.

ArtÃculo 11. Etapas del proceso de selecciÃ³n o concurso. El proceso de selecciÃ³n o concurso comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administraciÃ³n como a los participantes. No podrÃ¡n cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripciÃ³n de aspirantes, salvo los aspectos de sitio y fecha de recepciÃ³n de inscripciones y fecha del lugar en que se llevarÃ¡ a cabo la aplicaciÃ³n de pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

2. DivulgaciÃ³n. El aviso de la convocatoria se divulgarÃ¡, como mÃnimo, en los siguientes medios: prensa de amplia circulaciÃ³n nacional; las pÃ¡ginas electrÃ³nicas de la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil y de la DirecciÃ³n Nacional de Bomberos de Colombia y de las entidades designadas para la realizaciÃ³n de los concursos.

3. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir los aspirantes que reÃºnan los requisitos exigidos para el desempeÃ±o de los empleos de carrera objeto del concurso. La inscripciÃ³n serÃ¡ realizada a travÃ©s del aplicativo que la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil disponga en su pÃ¡gina electrÃ³nica. Con base en el resultado de las inscripciones, se elaborarÃ¡n y darÃ¡n a conocer las listas de los aspirantes admitidos y no admitidos, indicando en este Ãºltimo caso los motivos que no podrÃ¡n ser otros que la carencia de los requisitos seÃ±alados en la convocatoria.

Los aspirantes no admitidos a un concurso podrÃ¡n presentar reclamaciones dentro de los dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes a la fijaciÃ³n de la lista de aspirantes de admitidos y no admitidos al concurso, a travÃ©s del aplicativo que la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil disponga en su pÃ¡gina electrÃ³nica. Dichas reclamaciones serÃ¡n resueltas dentro de los cinco (5) dÃas hÃ¡biles siguientes. Contra la decisiÃ³n procede el recurso de reposiciÃ³n, el cual deberÃ¡ ser interpuesto dentro de los dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes y resuelto dentro de los tres (3) dÃas hÃ¡biles siguientes a su presentaciÃ³n.

4. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selecciÃ³n tienen como finalidad evaluar la capacidad, idoneidad y adecuaciÃ³n de los aspirantes a los diferentes empleos del escalafÃ³n de carrera que se convoquen a concurso, asÃ como establecer una clasificaciÃ³n de los candidatos respecto al perfil requerido para desempeÃ±ar con efectividad las funciones de un empleo. La valoraciÃ³n de estos factores se efectuarÃ¡ a travÃ©s de instrumentos tÃ©cnicos y especializados que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad.

En las pruebas a aplicar para el personal operativo siempre deberÃ¡n incluirse pruebas de ejecuciÃ³n.

Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selecciÃ³n tienen carÃ¡cter reservado, solo serÃ¡n de conocimiento por parte de las personas que indique la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil para efectos de resolver las reclamaciones que le sean formuladas por los participantes.

Todo proceso de selecciÃ³n para ingreso dentro del Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpo Oficiales de Bomberos, incluirÃ¡ las siguientes evaluaciones especializadas en la actividad misional:

A. Eliminatorias

Pruebas de aptitud psicofÃsicas: Tienen como finalidad comprobar que las cualidades fÃsicas y psicolÃ³gicas de los aspirantes corresponden con las que se requieren para el desempeÃ±o del cargo. Las pruebas se conforman de: a) valoraciÃ³n mÃ©dica de aptitud fÃsica del aspirante, y b) la evaluaciÃ³n de personalidad del aspirante.

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

B. Clasificatorias

Visita domiciliaria: Tiene como finalidad verificar la composiciÃ³n del nÃºcleo familiar, nivel socioeconÃ³mico del aspirante, distribuciÃ³n de espacios sociales y anÃ¡lisis del entorno familiar y social.

Curso Concurso: Entendido como la realizaciÃ³n de un curso al cual ingresan los aspirantes que hayan superado las pruebas de selecciÃ³n definidas en la convocatoria. Consiste en la utilizaciÃ³n, como criterio de selecciÃ³n, de los resultados obtenidos por los aspirantes en un curso relacionado con las funciones de los empleos a proveer.

AnÃ¡lisis de antecedentes: Tiene por objeto la valoraciÃ³n de la formaciÃ³n acadÃ©mica (EducaciÃ³n formal y EducaciÃ³n para el trabajo y desarrollo humano) y la experiencia del aspirante, adicionales a los requisitos mÃnimos.

Los participantes podrÃ¡n presentar reclamaciones por inconformidad con los resultados obtenidos en las pruebas de selecciÃ³n, a travÃ©s del aplicativo que la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil disponga en su pÃ¡gina electrÃ³nica, dentro de los dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes a la publicaciÃ³n del resultado de la prueba, quien decidirÃ¡ en Ãºnica instancia dentro de los diez (10) dÃas hÃ¡biles siguientes a la presentaciÃ³n de la reclamaciÃ³n. 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 serÃ¡ Ãºnica al momento de darse a conocer el resultado del proceso de selecciÃ³n.

5. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas o instrumentos de selecciÃ³n, la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil, elaborarÃ¡ en

estricto orden de mÃ©rito la correspondiente lista de elegibles, para una vigencia de dos (2) aÃ±os, con la cual se proveerÃ¡n los empleos objeto del concurso.

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

6. PerÃodo de prueba. Dentro de los cinco (5) dÃas hÃ¡biles siguientes a la fecha en que la lista de elegibles del proceso de selecciÃ³n quede en firme, con base en los resultados del mismo y en riguroso orden de mÃ©rito, deberÃ¡ producirse el nombramiento en perÃodo de prueba. El tÃ©rmino de duraciÃ³n del perÃodo de prueba es de seis (6) meses, al cabo del cual dentro de los quince (15) dÃas siguientes, el servidor pÃºblico serÃ¡ evaluado en su desempeÃ±o laboral. Aprobado dicho perÃodo, por obtener calificaciÃ³n satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberÃ¡ ser inscrito en el Registro PÃºblico del Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos.

Si la evaluaciÃ³n del desempeÃ±o durante el perÃodo de prueba es insatisfactoria, el nombramiento del empleado serÃ¡ declarado insubsistente. Contra esta decisiÃ³n procede el recurso de reposiciÃ³n en los tÃ©rminos establecidos en el artÃculo 43 de la Ley 909 de 2004 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

ParÃ¡grafo 1Â°. Los empleos administrativos del Cuerpo Oficial de Bomberos serÃ¡n provistos de conformidad con lo seÃ±alado en la ley general de carrera; los procesos de selecciÃ³n serÃ¡n adelantados por la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil siguiendo esta misma normativa.

ParÃ¡grafo 2Â°. La ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil podrÃ¡ adelantar procesos de selecciÃ³n para conformar listas de elegibles para proveer empleos del Cuerpo Oficial de Bomberos de diferentes municipios.

ParÃ¡grafo 3Â°. El Gobierno Nacional reglamentarÃ¡ de manera general el contenido y los procedimientos de cada una de las etapas del concurso, y seÃ±alarÃ¡ los puntajes correspondientes para la selecciÃ³n y clasificaciÃ³n.

ParÃ¡grafo 4Â°. Los concursos o procesos de selecciÃ³n serÃ¡n adelantados por la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil, a travÃ©s de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades pÃºblicas o privadas, instituciones universitarias o instituciones de educaciÃ³n superior acreditadas por ella para tal fin. Dentro de los criterios de acreditaciÃ³n que establezca para adelantar los procesos de selecciÃ³n del Cuerpo Oficial de Bomberos se privilegiarÃ¡ la experiencia e idoneidad del recurso humano que vaya a realizar los concursos.

CAPÃTULO IV

ProvisiÃ³n de los empleos de carrera

ArtÃculo 1 2. De la provisiÃ³n definitiva de los empleos. La provisiÃ³n definitiva de los empleos de carrera se harÃ¡ previo concurso de mÃ©ritos, a travÃ©s de nombramientos en perÃodo de prueba, de acuerdo con las vacantes existentes.

ArtÃculo 13. Encargos. Hay encargo cuando se designa temporalmente a una persona ya vinculada en propiedad al servicio, para asumir otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculÃ¡ndose o no de las propias de su cargo.

Los empleados de carrera tendrÃ¡n derecho a ser encargados de empleos de superior jerarquÃa mientras se surte el concurso para su provisiÃ³n definitiva, si acreditan los requisitos establecidos para el empleo, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el ÃºltimoaÃ±o y que su Ãºltima evaluaciÃ³n del desempeÃ±o haya sido sobresaliente. El encargo deberÃ¡ recaer en un empleado que se encuentre desempeÃ±ando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reÃºna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberÃ¡ encargar al empleado que acreditÃ¡ndolos desempeÃ±e el empleo inmediatamente inferior y asÃ sucesivamente. El tÃ©rmino de esta situaciÃ³n no podrÃ¡ ser superior a seis (6) meses.

Los empleos de libre nombramiento y remociÃ³n en caso de vacancia temporal o definitiva podrÃ¡n ser provistos a travÃ©s del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remociÃ³n que cumplan los requisitos del cargo y el perfil para su desempeÃ±o. En caso de vacancia definitiva el encargo serÃ¡ hasta por el tÃ©rmino de seis (6) meses, vencidos los cuales el empleo deberÃ¡ ser provisto en forma definitiva.

ArtÃculo 14. De la provisiÃ³n temporal de los empleos. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separaciÃ³n temporal de los mismos, serÃ¡n provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con empleados pÃºblicos de carrera.

Por razones de estricta necesidad y para evitar afectaciÃ³n en la prestaciÃ³n del servicio, la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil, previa solicitud sustentada del jefe del organismo o entidad, podrÃ¡ autorizar nombramientos provisionales sin previa convocatoria a concurso. Para el nombramiento se requiere que el aspirante cumpla con los requisitos seÃ±alados para la provisiÃ³n del empleo.

ArtÃculo 15. ComisiÃ³n para desempeÃ±ar empleos de libre nombramiento y remociÃ³n o de perÃodo. Los empleados de carrera podrÃ¡n ser comisionados para desempeÃ±ar empleos de libre nombramiento y remociÃ³n, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en el Cuerno Oficial de Bomberos, en la entidad territorial respectiva, o en otra entidad en los tÃ©rminos seÃ±alados en las normas propias del Sistema General de Carrera Administrativa.

CAPÃTULO V

Registro pÃºblico del Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos

ArtÃculo 16. Objetivo. El Registro PÃºblico del Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos se adelantarÃ¡ por parte de la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil, en los tÃ©rminos seÃ±alados en las normas propias del Sistema General de Carrera Administrativa, y tiene como fin la declaraciÃ³n expresa de que un empleado goza de derechos de carrera.

ArtÃculo 17. NotificaciÃ³n de la inscripciÃ³n y actualizaciÃ³n en el Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos. La notificaciÃ³n de la inscripciÃ³n y la actualizaciÃ³n en el Sistema EspecÃfico de Carrera se cumplirÃ¡ con la anotaciÃ³n en el Registro PÃºblico del Sistema EspecÃfico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos. La decisiÃ³n de la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil que niegue la inscripciÃ³n o la actualizaciÃ³n en el Registro PÃºblico de Carrera se efectuarÃ¡ mediante acto administrativo motivado, el cual se notificarÃ¡ personalmente al interesado; contra la decisiÃ³n procede el recurso de reposiciÃ³n, ante la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil, el cual se interpondrÃ¡, tramitarÃ¡ y decidirÃ¡ de acuerdo con lo dispuesto en el CÃ³digo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

TÃTULO III

CAPACITACIÃN, ESTÃMULOS Y EVALUACIÃN DEL DESEMPEÃO

CAPÃTULO I

CapacitaciÃ³n y estÃmulos

ArtÃculo 18. Objetivos de la capacitaciÃ³n dentro del Sistema EspecÃfico de Carrera. La capacitaciÃ³n de los empleados pÃºblicos de los Cuerpos Oficiales de Bomberos dentro del Sistema EspecÃfico de Carrera estarÃ¡ orientada al desarrollo de los procesos misionales en condiciones de seguridad, mediante la adquisiciÃ³n de los conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempeÃ±ar con idoneidad los cargos relacionados con la GestiÃ³n Integral del Riesgo contra Incendios, los preparativos y atenciÃ³n de rescates en todas sus modalidades, y la atenciÃ³n de incidentes con materiales peligrosos.

ArtÃculo 19. Planes y programas de capacitaciÃ³n. La DirecciÃ³n Nacional de Bomberos de Colombia, o la dependencia que haga sus veces, formularÃ¡ los planes y programas de capacitaciÃ³n, de acuerdo con la polÃtica que fije el Departamento Administrativo de la FunciÃ³n PÃºblica.

La informaciÃ³n que repose en el Registro Ãnico de EstadÃsticas de Bomberos (RUE), serÃ¡ el insumo para formular los planes de capacitaciÃ³n y formaciÃ³n.

ArtÃculo 20. *ActualizaciÃ³n y reentrenamiento.* Los Cuerpos Oficiales de Bomberos deberÃ¡n adoptar, con el apoyo de la Escuela Nacional de Bomberos, los programas de capacitaciÃ³n, formaciÃ³n y entrenamiento para la permanencia y mejoramiento continuo conforme a los diferentes grados y cargos de la entidad.

Los Cuerpos Oficiales de Bomberos deben ejecutar programas anuales de reentrenamiento en cada una de sus especialidades y acondicionamiento fÃsico, atendiendo las necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en los planes de mejoramiento.

ArtÃculo 21. EstÃmulos. Con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacciÃ³n y desarrollo de los empleados pÃºblicos del Sistema EspecÃfico de Carrera, en el desempeÃ±o de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo del mejoramiento continuo, la DirecciÃ³n Nacional de Bomberos y los Cuerpos Oficiales de Bomberos, deberÃ¡n implementar programas de estÃmulos, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto-ley 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÃTULO II

EvaluaciÃ³n del desempeÃ±o laboral

ArtÃculo 22. Objeto de la evaluaciÃ³n. El rendimiento, la calidad del trabajo y el comportamiento laboral de los empleados de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, serÃ¡n objeto de evaluaciÃ³n.

La evaluaciÃ³n del desempeÃ±o laboral se tendrÃ¡ en cuenta para adquirir derechos de carrera, otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios, planificar la capacitaciÃ³n y la formaciÃ³n, determinar la permanencia en el servicio, acceder a encargos y otorgar comisiÃ³n para desempeÃ±ar empleos de libre nombramiento y remociÃ³n o de perÃodo.

ArtÃculo 23. Periodicidad de la calificaciÃ³n. Los empleados de carrera deberÃ¡n ser evaluados anualmente por el superior competente. De esta evaluaciÃ³n harÃ¡n parte las evaluaciones que se hayan efectuado por cambio temporal o definitivo de cargo del superior competente. De igual forma los empleados serÃ¡n evaluados y calificados en los siguientes casos:

1. Cuando el Jefe de la Entidad o Nominador asÃ lo ordene por haber tenido conocimiento de que el rendimiento, la calidad del trabajo o el comportamiento laboral, no estÃ©n acordes con un eficiente desempeÃ±o.

2. Cuando ocurra cambio de empleo que implique igualmente cambio del superior competente.

3. Cuando un empleado se retire o cambie de cargo deberÃ¡ dejar evaluados a sus subalternos.

4. Cuando el empleado no haya servido el aÃ±o completo objeto de calificaciÃ³n, el superior evaluarÃ¡ los servicios correspondientes al perÃodo laborado.

ParÃ¡grafo. Cuando el empleado haya sido evaluado varias veces el mismo perÃodo, la calificaciÃ³n definitiva para el mismo serÃ¡ igual al promedio ponderado de las evaluaciones obtenidas.

ArtÃculo 24. Condiciones de la evaluaciÃ³n y calificaciÃ³n. La evaluaciÃ³n y calificaciÃ³n deben ser objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad. DeberÃ¡n tenerse en cuenta tanto las actuaciones concretas positivas como negativas del funcionario durante el lapso que abarca la evaluaciÃ³n y calificaciÃ³n.

ArtÃculo 25. Obligatoriedad. Los empleados a quienes corresponda efectuar la calificaciÃ³n tendrÃ¡n la obligaciÃ³n de hacerlo en los perÃodos y circunstancias aquÃ estipuladas o en la respectiva reglamentaciÃ³n, so pena de incurrir en falta grave y hacerse acreedor a las sanciones disciplinarias del caso, sin perjuicio de que cumpla su obligaciÃ³n de evaluar y calificar.

Si la evaluaciÃ³n o calificaciÃ³n no se efectuase oportunamente por el empleado competente, el afectado podrÃ¡ solicitar que se realice por alguno de sus superiores, dentro de los quince (15) dÃas siguientes a la solicitud.

ArtÃculo 26. *Competencia*. Corresponde a quien desempeÃ±e el empleo superior realizar las evaluaciones y la calificaciÃ³n del servicio de los empleados bajo su direcciÃ³n.

ArtÃculo 27. NotificaciÃ³n personal. La calificaciÃ³n de servicios deberÃ¡ ser notificada personalmente al empleado, dentro de los cinco (5) dÃas hÃ¡biles siguientes a su realizaciÃ³n. Si no estuviere de acuerdo con ella, tendrÃ¡ derecho a interponer los recursos en los tÃ©rminos y condiciones consagradas en el CÃ³digo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ArtÃculo 28. Recursos. Contra la calificaciÃ³n definitiva podrÃ¡ interponerse el recurso de reposiciÃ³n ante el evaluador y el de apelaciÃ³n, directamente o subsidiariamente, ante quien desempeÃ±e el cargo inmediatamente superior a este, cuando considerare que se produjo con violaciÃ³n de las normas legales o reglamentarias que la regulan. Los recursos se presentarÃ¡n personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificaciÃ³n personal o dentro de los diez (10) dÃas siguientes a ella. En el trÃ¡mite y decisiÃ³n de los recursos se aplicarÃ¡ lo dispuesto en el CÃ³digo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

TÃTULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

CAPÃTULO ÃNICO

Retiro, ingreso especial, rÃ©gimen de transiciÃ³n

ArtÃculo 29. Causales del retiro del servicio. Las causales de retiro del servicio de los empleados a quienes se les aplique el presente decreto serÃ¡n las contempladas en el artÃculo 41 de la Ley 909 de 2004, o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ArtÃculo 30. Ingreso especial al escalafÃ³n. Quienes al entrar en vigencia este decreto-ley se encuentren ocupando empleos de carrera administrativa pertenecientes al Cuerpo Oficial de Bomberos y acrediten derechos sobre la misma por haber participado en procesos de selecciÃ³n, podrÃ¡n solicitar su ingreso al escalafÃ³n de la Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos en el mismo empleo y grado que desempeÃ±an.

Los empleados inscritos en el Registro PÃºblico de Carrera Administrativa conservarÃ¡n sus derechos de carrera.

La ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil tendrÃ¡ un plazo de seis (6) meses para resolver la actualizaciÃ³n en el escalafÃ³n para lo cual revisarÃ¡n que el ingreso a la carrera se haya efectuado por mÃ©rito.

ArtÃculo 31. Derechos de los empleados en caso de supresiÃ³n del empleo. Los empleados con derechos de carrera administrativa o escalafonados en los Cuerpos Oficiales de Bomberos cuyos cargos sean suprimidos dentro de procesos de reestructuraciÃ³n o modificaciÃ³n de la planta, tendrÃ¡n derecho a ser incorporados o indemnizados en los tÃ©rminos seÃ±alados en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios o las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ArtÃculo 32. RÃ©gimen de transiciÃ³n. Los Cuerpos Oficiales de Bomberos existentes tendrÃ¡n un plazo mÃ¡ximo de tres (3) aÃ±os para implementar lo establecido en el presente decreto-ley. Mientras tanto se seguirÃ¡n aplicando las disposiciones legales y reglamentarias del Sistema General de Carrera Administrativa vigentes.

Los municipios dentro de un plazo no superior a dos (2) aÃ±os deberÃ¡n adelantar los estudios que permitan adoptar las plantas de personal necesarias para garantizar la prestaciÃ³n del servicio pÃºblico esencial para la GestiÃ³n Integral del Riesgo contra Incendios, los preparativos y atenciÃ³n de rescate en todas sus modalidades y la atenciÃ³n de incidentes con materiales peligrosos.

ArtÃculo 33. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicaciÃ³n.

PublÃquese y cÃºmplase.

Dado en BogotÃ¡, D. C., a 20 de febrero de 2013.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÃN

El Ministro del Interior,

Fernando Carrillo FlÃ³rez.

La Directora del Departamento Administrativo de la FunciÃ³n PÃºblica,

Elizabeth RodrÃguez Taylor.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial 48710 de febrero 20 de 2013.

Fecha y hora de creación: 2024-06-03 09:17:14