



Decreto Ley 790 de 2005

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 LEY 790 DE 2005

(Marzo 17)

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

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

DECRETA:

TITULO I.

OBJETO, PRINCIPIOS Y CAMPO DE APLICACION DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA.

ARTICULO 1. *OBJETO.* El Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, tiene por objeto propender por la eficiencia y la eficacia en el logro de los fines de la Entidad; ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y la promoción en el servicio; promover el desarrollo integral, la capacitación, la participación y el bienestar de sus empleados.

ARTICULO 2. *PRINCIPIOS RECTORES.* El Sistema Específico de Carrera se desarrollará con fundamento en los principios de igualdad de oportunidades y de reconocimiento de méritos, además de los que regulan la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política.

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

ARTICULO 3. *CAMPO DE APLICACION.* Las disposiciones contenidas en el presente decreto son aplicables a quienes ejerzan empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil.

TITULO II.

ORGANOS DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA, COMISION DE PERSONAL Y DIRECCION DE TALENTO HUMANO.

CAPITULO I.

CONSEJO ADMINISTRADOR DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA.

ARTICULO 4. *CREACION.* Crease el Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronautica Civil, Aerocivil, como organismo al que le corresponde asegurar que el mérito de los aspirantes sea el que determine la provisión de

los empleos de la entidad.

ARTICULO 5. CONFORMACION. El Consejo estara integrado por:

- El Secretario General de la Entidad o quien haga sus veces, quien lo presidira.
- El Secretario de Sistemas Operacionales, o quien haga sus veces.
- Un (1) representante de los empleados de carrera.

Las decisiones del Consejo se tomaran por mayoria absoluta.

PARAGRAFO 1. Asistiran con voz, pero sin voto, el Director de Talento Humano o quien haga sus veces y el jefe del grupo que se cree para la aplicacion y seguimiento de la carrera.

Los miembros de la Comision de Personal no podran formar parte del Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera.

PARAGRAFO 2. El Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera adoptara su propio reglamento de organizacion y funcionamiento.

La sede del Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera sera la ciudad de Bogota, D. C.

PARAGRAFO 3. Para la conformacion del Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera de la Aeronautica Civil, Aerocivil, la Entidad contara con un plazo de cuatro (4) meses contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto ley.

ARTICULO 6. REQUISITOS DEL REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS ANTE EL CONSEJO ADMINISTRADOR DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA. El representante de los empleados ante el Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser empleado de carrera.
2. Acreditar tiempo de servicios en la entidad no inferior a (1) año a la fecha de inscripcion para la eleccion.
3. No haber sido objeto de sancion disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de inscripcion.

ARTICULO 7. ELECCION DEL REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS. El representante de los empleados de carrera sera elegido por votacion nominal de los mismos, para un periodo de tres (3) años. La forma de eleccion sera determinada en el correspondiente reglamento, en el cual, ademas, se indicaran los requisitos de la convocatoria y el procedimiento a seguir para tal fin.

ARTICULO 8. FUNCIONES. El Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronautica Civil, Aerocivil, ejercera las siguientes funciones:

- a) Establecer de acuerdo con el presente decreto-ley y los reglamentos, los lineamientos generales con base en los cuales se desarrollaran los procesos de seleccion para la provision de los empleos de carrera;
- b) Real izar las convocatorias a concurso para la provision de empleos publicos de carrera de acuerdo con los terminos y condiciones que se establezcan en este decreto y en los reglamentos, previa firma del Presidente del Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera;
- c) Adelantar los procesos de seleccion, para lo cual podra apoyarse en el Icfes, las universidades publicas o privadas e instituciones de educacion superior, en el Centro de Estudios de Ciencias Aeronauticas, CEA, en organismos o entidades nacionales e internacionales especializados en la materia o en las entidades acreditadas por la Comision Nacional del Servicio Civil;
- d) Excluir de las listas de elegibles los aspirantes que hubieren sido incluidos sin reunir los requisitos exigidos en las convocatorias o con violacion de las normas legales;

- e) Aprobar los instrumentos necesarios para la evaluacion del desempeño laboral de los empleados de carrera;
- f) Remitir a la Direccion General de la entidad de oficio o a solicitud del Director General, las listas de aspirantes con las cuales se deben proveer los empleos;
- g) Organizar, administrar y actualizar el registro publico de los empleados publicos inscritos en el Sistema Especifico de Carrera y expedir las certificaciones correspondientes.
- h) Remitir a la Comision Nacional del Servicio Civil la informacion que esta requiera en relacion con el Registro Publico de los empleados de carrera de la Aerocivil;
- i) Autorizar, por razones de estricta necesidad para evitar afectacion en la prestacion del servicio, la provision de empleos de carrera mediante encargo o nombramiento provisional, sin previa convocatoria a concurso, por solicitud debidamente motivada del Director General;
- j) Resolver, en primera instancia, sobre las reclamaciones por las presuntas irregularidades que se cometan en los procesos de seleccion, a solicitud de cualquier participante, teniendo la facultad de dejar sin efecto total o parcialmente, siempre y cuando no se hubieren dictado actos administrativos de contenido particular y concreto. La segunda instancia sera ejercida por la Comision Nacional del Servicio Civil;
- k) Conocer y decidir en unica instancia, sobre las reclamaciones que formulen los aspirantes por la no inclusion en la lista de admitidos al concurso o proceso de seleccion;
- l) Conocer y decidir en unica instancia sobre las reclamaciones que formulen los participantes por inconformidad en los resultados de la pruebas;
- m) Conocer y decidir, en unica instancia, sobre las reclamaciones relacionadas con las inscripciones en el Registro de Carrera;
- n) Tomar las medidas y acciones necesarias para propender por la correcta aplicacion de los principios de merito e igualdad en el ingreso, promocion y permanencia en los empleos publicos de carrera de la entidad;
- o) Conocer y decidir en segunda instancia sobre las decisiones de la Comision de Personal en relacion con las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser reincorporados cuando se les supriman sus empleos por considerar que han sido vulnerados sus derechos;
- p) Conocer y decidir en segunda instancia sobre las reclamaciones que formulen los empleados de carrera por los efectos de las incorporaciones a la nueva planta de personal de la entidad o por desmejoramiento en sus condiciones laborales.

ARTICULO 9. VIGILANCIA DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA. De acuerdo con lo establecido en el articulo 4o de la Ley 909 de 2004, la vigilancia del Sistema Especifico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronautica Civil, Aerocivil, sera ejercida por la Comision Nacional del Servicio Civil. En desarrollo de esta funcion este organismo actuara como maxima autoridad doctrinaria del Sistema Especifico de Carrera, esto es, le corresponde absolver las consultas que se le formulen y dirimir los conflictos que se presenten en la interpretacion y aplicacion de las normas que regulan dicho Sistema.

CAPITULO II.

COMISION DE PERSONAL Y DIRECCION DE TALENTO HUMANO Y SUS FUNCIONES.

ARTICULO 10. INTEGRACION DE LA COMISION DE PERSONAL. La Comision de Personal estara integrada por:

- Dos (2) representantes de la Unidad Administrativa Especial designados por el Director General.
- Un (1) representante de los empleados quien deberá ser de carrera y elegido por votacion directa de los empleados inscritos en el sistema de carrera especifico.

Nota: (Articulo Declarado Inexequible, mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-895 de 2006)

ARTICULO 11. FUNCIONES DE LA COMISION DE PERSONAL. En relacion con el sistema especifico de carrera, y sin perjuicio de las que le sean asignadas por otras normas, la Comision de Personal cumplira las siguientes funciones:

- a) Velar por que los procesos de seleccion o concursos para la provision de empleos en la Entidad se realicen conforme con lo establecido en este decreto-ley y en las normas complementarias y reglamentarias;
- b) Velar por que los procesos de evaluacion del desempeño en la Aerocivil se realicen conforme con lo establecido en este decreto-ley y en las normas complementarias y reglamentarias;
- c) Solicitar al Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera la exclusion de las listas de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las convocatorias o con violacion de las normas legales;
- d) Conocer y decidir en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados publicos de carrera que hayan optado por derecho preferencial a ser reincorporados, cuando se les supriman sus cargos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos. La segunda instancia correspondera al Consejo Administrador del Sistema Especifico de carrera;
- e) Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que presenten los empleados publicos de carrera, por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la Entidad o por el desmejoramiento en sus condiciones laborales. La segunda instancia correspondera al Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera;
- f) Velar por que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el reglamento que para el efecto expida el Gobierno Nacional y porque las listas de elegibles de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, sean utilizadas dentro de los principios de economia, celeridad y eficiencia de la funcion administrativa;
- g) Participar en el diseño, implementacion y evaluacion de los estudios de medicion del clima laboral;
- h) Participar en la elaboracion y seguimiento del Plan Anual de Formacion, Capacitacion y Estimulos de la entidad.

ARTICULO 12. FUNCIONES DE LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO. La Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, ademas de cumplir las funciones especificas que le han sido asignadas en el articulo 15 de la Ley 909 de 2004 y las que le sean atribuidas por ley, decreto o reglamento, tendra la de elaborar las convocatorias para la provision de los cargos de carrera y los instrumentos de evaluacion del desempeño laboral de los empleados de la Entidad.

TITULO III.

SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA.

CAPITULO I.

CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS.

ARTICULO 13. CLASIFICACION DE LOS EMPLEOS. Los empleos publicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, son de carrera, con excepcion de los de libre nombramiento y remencion, que correspondan a uno de los siguientes criterios:

1. Los de direccion, conduccion y orientacion institucional, cuyo ejercicio implica la adopcion de politicas o directrices, los cuales son: Director General, Subdirector General, Secretario General, Secretario de Sistemas Operacionales, Secretario de Seguridad Aerea, Jefe de Oficina Aeronautica, Director Aeronautico de Area, Agregado para Asuntos Aereos, Administrador de Aeropuerto, Gerente Aeroportuario, Director Regional Aeronautico, Asesor Aeronautico e Inspector de Seguridad Aerea.

Nota:(Numeral declarado Inexequible, mediante sentencia de la Corte Constitucional C-720 de 2015)

2. Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoria institucional, asistencial o de apoyo y que esten al servicio directo e inmediato del Director General, siempre y cuando los empleos esten adscritos al despacho.

3. Los empleos cuyo ejercicio implica la administracion y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

PARAGRAFO. El empleado de carrera administrativa, cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remencion, deberá ser trasladado a otro cargo de carrera que tenga funciones afines y remuneracion igual a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta

de personal, en caso contrario continuara desempeñando el mismo cargo y conservara los derechos de carrera mientras permanezca en el

ARTICULO 14. AGRUPACION DE LOS EMPLEOS. Los empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, estaran agrupados asi:

A. Cuerpo Administrativo

Esta integrado por los empleos que tienen asignadas funciones administrativas o de apoyo al area misional;

B. Cuerpo Aeronautico

Esta integrado por los empleos que tienen asignadas funciones misionales relacionadas con el transporte aereo que exigen la aplicacion de procedimientos, tecnicas y conocimientos profesionales especializados.

PARAGRAFO. De acuerdo con la reglamentacion que para tal efecto expida el Gobierno Nacional, la Aerocivil podra configurar en sus areas misionales cuadros funcionales de empleos, como sistema facilitador de su gestion administrativa y como mecanismo orientador de la capacitacion especializada que los puestos de trabajo requieren.

CAPITULO II.

INGRESO, ASCENSO Y PROCESOS DE SELECCION O CONCURSOS.

ARTICULO 15. EL INGRESO Y EL ASCENSO. El ingreso y el ascenso a los empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, se realizara a traves de procesos de seleccion abiertos, con aplicacion de metodologias y herramientas basadas en criterios objetivos, para establecer la idoneidad de los aspirantes que acrediten los requisitos y competencias exigidos en las respectivas convocatorias.

El ingreso a los cuadros funcionales se hara por el menor grado de cada uno de los niveles que conformen cada cuadro; y el ascenso, dentro de los mismos, se hara de manera gradual y secuencial a traves de la superacion de procesos de seleccion, en los cuales podran participar quienes reunan los requisitos y competencias exigidas para el desempeño de los empleos y acrediten una evaluacion del desempeño satisfactoria en los porcentajes fijados por el Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera.

ARTICULO 16. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO. Los procesos de seleccion para el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, se desarrollaran de acuerdo con los siguientes principios:

a) Merito. Segun el cual el ingreso a los cargos del Sistema Especifico de Carrera, el ascenso y la permanencia en los mismos estaran determinados por la demostracion permanente de las calidades tecnicas y academicas que exige el desarrollo de las actividades inherentes a las funciones, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias que la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil realice, podran participar en los concursos del Sistema Especifico de Carrera, sin discriminacion de ninguna indole;

c) Publicidad. Se entiende por esta la difusion efectiva que la Aerocivil realice sobre las convocatorias, en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

d) Transparencia en la gestion de los procesos de seleccion efectuados por la Aerocivil y en el escogimiento de los jurados y organos tecnicos encargados de la seleccion;

e) Especializacion de los organos tecnicos encargados de ejecutar los procesos de seleccion;

f) Garantia de imparcialidad de los organos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de seleccion y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos publicos de carrera aeronautica;

- h) Eficacia en los procesos de seleccion para garantizar la adecuacion de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i) Eficiencia en los procesos de seleccion, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantias que han de rodear al proceso de seleccion.

ARTICULO 17. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCION O CONCURSO. El proceso de seleccion o concurso comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la Aerocivil, como a las entidades a las cuales se encomienda la realizacion del concurso y a los participantes, cuando sea el caso. Iniciada la inscripcion de aspirantes no podra modificarse las condiciones, salvo en aspectos de lugar y fecha de recepcion de inscripciones, fecha, hora y lugar en que se aplicara la prueba. En todo caso se debera dar aviso oportuno a los inscritos.

2. Divulgacion. La publicidad de las convocatorias se efectuara por la entidad a traves de los medios que garanticen su conocimiento y permitan la libre concurrencia, utilizando entre otras las paginas web de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil y de las entidades designadas para la realizacion de los concursos.

3. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir los aspirantes que reunan los requisitos exigidos para el desempe?o de los empleos de carrera objeto del concurso.

4. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de seleccion tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuacion de los aspirantes a los diferentes empleos de carrera que se convoquen a concurso, asi como establecer una clasificacion de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempe?ar con efectividad las funciones de un empleo.

4.1 La valoracion de estos factores se efectuara a traves de instrumentos tecnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad.

4.2 Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de seleccion tienen caracter reservado, solo seran de conocimiento de las personas que indique el Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera y de la Comision Nacional del Servicio Civil para efectos de resolver las reclamaciones que le sean formuladas por los participantes.

4.3 El Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera determinara el minimo de pruebas, que ademas del analisis de antecedentes de estudio y experiencia, deban ser aplicadas en los concursos. En los procesos de ascenso se tendra en cuenta adicionalmente la experiencia especifica comprobada y la evaluacion del desempe?o laboral.

Nota: (Expresion en negrilla Declarado Inexequible, mediante Sentencia de la Corte Constitucional **C-1263** de 2005)

Jurisprudencia Vigencia

5. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas o instrumentos de seleccion, el Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera o la entidad designada, elaborara en estricto orden de merito la correspondiente lista de elegibles, para una vigencia de dos (2) a?os, con la cual se proveeran los empleos objeto del concurso.

La Entidad podra utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente para proveer las vacantes que se presenten en el mismo empleo o en otros de inferior jerarquia ubicados en el mismo nivel y cuerpo del empleo para el cual se convoco el concurso.

6. Periodo de prueba. Es el tiempo durante el cual el empleado demostrara su capacidad de adaptacion progresiva al cargo para el que fue nombrado, su eficiencia en el desempe?o de las funciones y su integracion a la cultura institucional.

ARTICULO 18. La persona no inscrita en el registro publico del Sistema Especifico de Carrera, que haya sido seleccionada por concurso, sera nombrada en periodo de prueba por un termino de hasta tres (3) meses, segun lo determine la convocatoria. Vencido este termino, dentro de los diez dias siguientes el empleado sera evaluado en su desempe?o laboral; si obtiene calificacion satisfactoria adquiere los derechos de carrera. Si no aprueba el periodo de prueba, una vez en firme la calificacion su nombramiento deberá ser declarado insubsistente, mediante acto administrativo motivado contra el cual procede el recurso de reposicion.

ARTICULO 19. Se considera como ascenso, sin periodo de prueba, el nombramiento efectuado al empleado publico de carrera que supere un concurso convocado para la provision de cargos ubicados en grados superiores al menor de los niveles del cuerpo aeronautico.

Se considera como ascenso, sin periodo de prueba, el nombramiento efectuado a un empleado de carrera del cuerpo administrativo como

resultado de la superacion de un concurso, sin que implique cambio de nivel, caso en el cual le sera actualizada su inscripcion en el registro publico de carrera.

Cuando el ascenso implique cambio de nivel jerarquico, el nombramiento se hara en periodo de prueba; de obtener calificacion insatisfactoria el nombramiento sera declarado insubsistente mediante acto administrativo motivado, contra el cual procede el recurso de reposicion.

ARTICULO 20. ESTUDIO DE SEGURIDAD. Previa la expedicion del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, para la provision de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, se efectuara al seleccionado un estudio de seguridad de caracter reservado, que de resultar desfavorable sera causal para que no se efectue el nombramiento y sea excluido de la lista de elegibles.

Nota: (Articulo Declarado Exequible, mediante Sentencia de la Corte Constitucional [C-1173](#) de 2005)

Jurisprudencia Vigencia

ARTICULO 21. MODALIDADES COMPLEMENTARIAS DE LOS CONCURSOS. Para el ingreso y ascenso a empleos de carrera pertenecientes al cuerpo aeronautico, se podran utilizar las modalidades de Concurso-Curso y Curso-Concurso.

CAPITULO III.

PROVISION DE LOS EMPLEOS DE CARRERA.

ARTICULO 22. DE LA PROVISION DEFINITIVA DE LOS EMPLEOS. La provision definitiva de los empleos de carrera se hara previo concurso de meritos, a traves de nombramientos en periodo de prueba y de ascenso.

ARTICULO 23. DE LA PROVISION TEMPORAL DE LOS EMPLEOS. Mientras se surte el proceso de seleccion para proveer empleos de carrera y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados publicos de carrera tendran derecho a ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos y el perfil exigido para su ejercicio, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el ultimo año y su evaluacion del desempeño hubiere sido satisfactoria. Solo en caso de que no sea posible realizar el encargo podra hacerse nombramiento transitorio. El termino de duracion de estas provisiones no podra ser superior a seis (6) meses.

Procede igualmente el encargo y el nombramiento transitorio para la provision de empleos de carrera cuando sus titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separacion temporal de los mismos, por el tiempo que duren aquellas.

CAPITULO IV.

REGISTRO PUBLICO DE CARRERA.

ARTICULO 24. OBJETIVO. El Registro Publico del Sistema Especifico de Carrera se adelantara en los terminos del articulo 34 de la Ley 909 de 2004 y tiene como fin la declaracion expresa de que un empleado goza de derechos de carrera.

ARTICULO 25. NOTIFICACION DE LA INSCRIPCION Y ACTUALIZACION EN EL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA. La notificacion de la inscripcion y la actualizacion en el Sistema Especifico de Carrera se cumplira con la anotacion en el Registro Publico del Sistema Especifico de Carrera Aeronautica.

La decision del Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera que niegue la inscripcion o la actualizacion en el Registro Publico de Carrera se efectuara mediante acto administrativo motivado, el cual se notificara personalmente al interesado; contra la decision procede el recurso de reposicion, ante el Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera, el cual se interpondra, tramitara y decidira de acuerdo con lo dispuesto en elCodigo Contencioso Administrativo.

TITULO IV.

CAPACITACION, ESTIMULOS Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

CAPITULO I.

CAPACITACION Y ESTIMULOS.

ARTICULO 26. *OBJETIVOS DE LA CAPACITACION DENTRO DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA.* La capacitacion de los empleados publicos del cuerpo Aeronautico dentro del Sistema Especifico de Carrera estara orientada al desarrollo de la aviaciion civil en condiciones de seguridad, mediante la adquisicion de los conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempe?ar con idoneidad los cargos relacionados con la supervision de la aviaciion, la prestacion de los servicios aeronauticos y aeroportuarios y los empleos del cuerpo administrativo de la Unidad.

ARTICULO 27. *PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION.* De acuerdo con el reglamento que para el efecto expida el Gobierno Nacional y con la politica que fije el Departamento Administrativo de la Funcion Publica, la Direccion de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, o la dependencia que haga sus veces, formulara los planes y programas de capacitacion.

ARTICULO 28. *ESTIMULOS.* Con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfaccion y desarollo de los empleados publicos del Sistema Especifico de Carrera, en el desempe?o de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil, a traves de la Direccion de Talento Humano o la que haga sus veces, debera implementar programas de estimulos, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto-ley 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

CAPITULO II.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y EVALUACION DEL DESEMPE?O.

ARTICULO 29. *PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO.* Los principios que orientan la permanencia en los cargos en el Sistema Especifico de Carrera seran los establecidos en el articulo 37 de la Ley 909 de 2004.

ARTICULO 30. *OBJETIVOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPE?O.* El objetivo de la evaluacion del desempe?o es la retroalimentacion para la definicion de estrategias y metas de desarollo personal e institucional, dejando en claro lo que se espera del empleado publico del Sistema Especifico, y debera comprender entre otros aspectos: la cuantificacion del cumplimiento de los compromisos adquiridos y pactados en los procesos de concertacion, la evaluacion de su compromiso frente a la aplicacion de los valores institucionales y de la participacion en su desarollo personal, integrado al desarollo institucional.

ARTICULO 31. *EVALUACION Y CALIFICACION.* El empleado de carrera debera ser evaluado y calificado anualmente con base en parametros previamente establecidos, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

La calificacion sera el resultado de dos evaluaciones semestrales, que se realizaran en las fechas y condiciones que establezca el reglamento. No obstante, si durante este periodo el Director General de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil, Aerocivil recibe informacion debidamente soportada sobre el desempe?o laboral deficiente de un empleado, podra ordenar por escrito que se le evaluen y califiquen extraordinariamente sus servicios en forma inmediata.

Las evaluaciones semestrales y parciales seran comunicadas por escrito al evaluado y contra ellas no procede recurso alguno.

Las evaluaciones parciales seran determinadas por el reglamento.

ARTICULO 32. *NOTIFICACION.* La calificacion definitiva anual o extraordinaria se notificara al evaluado conforme con el procedimiento especial establecido en el decreto-ley que desarrolle las facultades conferidas al Presidente de la Republica en el numeral 1 del articulo 53 de la Ley 909 de 2004 o en las normas que lo modifiquen o adicionen. Contra el resultado de la calificacion proceden los recursos de reposicion y de apelacion.

ARTICULO 33. *INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPE?O LABORAL.* Los instrumentos para la evaluacion y calificacion del desempe?o laboral de los empleados de carrera seran dise?ados por la Direccion de Talento Humano o la que haga sus veces, de conformidad con lo establecido en este decreto y en el reglamento, para aprobacion del Consejo Administrador del Sistema Especifico de Carrera.

ARTICULO 34. *OBLIGATORIEDAD DE REALIZAR EL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPE?O LABORAL.* Los servidores publicos que sean responsables de evaluar el desempe?o laboral de los empleados publicos de carrera deberan hacerlo siguiendo la metodologia contenida en el instrumento y en los terminos que se?ale el reglamento. El incumplimiento de este deber constituye falta disciplinaria, sin perjuicio de que se cumpla con la obligacion de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento se?alado.

ARTICULO 35. *EFFECTOS DE LA CALIFICACION.* La calificacion resultado de las evaluaciones debera tenerse en cuenta para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Determinar la permanencia en el servicio;
- c) Ascender en el Sistema Especifico de Carrera;
- d) Conceder becas o comisiones de estudio;
- e) Otorgar incentivos;
- f) Planificar y formular estrategias de capacitacion y de formacion;
- g) Se?alar y corregir desempe?os individuales deficientes; y
- h) Evaluar el sistema de seleccion.

ARTICULO 36. *CAUSALES DEL RETIRO DEL SERVICIO.* El retiro del servicio de los empleados del Sistema Especifico de Carrera, se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluacion del desempe?o laboral;
- b) Por razones de buen servicio, mediante resolucion motivada;
- c) Por renuncia regularmente aceptada;
- d) Por haber obtenido la pension de jubilacion o vejez;
- e) Por invalidez absoluta;
- f) Por llegar a la edad de retiro forzoso;
- g) Por destitucion, como consecuencia de proceso disciplinario;
- h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- i) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempe?o del empleo, de conformidad con el articulo 5o de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- j) Por orden o decision judicial;
- k) Por supresion del empleo;
- l) Por muerte;
- m) Por no aprobar, en dos (2) oportunidades consecutivas, el curso de formacion especifica considerado como requisito para ascender dentro del Cuerpo Aeronautico;
- n) Por no superar, en dos (2) oportunidades consecutivas, el proceso de habilitacion en el puesto de trabajo, conforme con lo establecido en la reglamentacion internacional y en el Reglamento Aeronautico Colombiano, RAC;

o) Por la cancelacion del certificado medico por parte de la Direccion de Medicina de Aviacion y Licencias Aeronautica, o de quien haga sus veces, debidamente ejecutoriada, y

p) Por las demas que determinen la Constitucion Politica y las leyes.

PARAGRAFO. Se entendera que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten de manera grave la prestacion de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procedera al retiro del empleado, mediante acto administrativo motivado que incluya la descripcion del incumplimiento de la funcion y el nexo causal entre este y la afectacion del servicio. Contra esta decision procede el recurso de reposicion en los terminos del Codigo Contencioso Administrativo.

ARTICULO 37. DECLARATORIA DE INSUBSTANCIA DEL NOMBRAMIENTO POR CALIFICACION NO SATISFACTORIA. El nombramiento del empleado del Sistema Especifico de Carrera deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificacion no satisfactoria como resultado de la evaluacion del desempeño laboral. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procedera el recurso de reposicion.

ARTICULO 38. PERDIDA DE LOS DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el presente decreto-ley, implica la separacion del Sistema Especifico de Carrera y la perdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporacion en los terminos del presente decreto-ley. Igualmente se producira el retiro del Sistema y la perdida de los derechos de la misma, cuando el empleado de carrera tome posesion de un cargo de libre nombramiento y remocion o de periodo fijo sin haber mediado la comision respectiva.

Los derechos de carrera no se perderan cuando el empleado tome posesion de un empleo para el cual haya sido designado en encargo.

ARTICULO 39. DERECHOS DEL EMPLEADO DE CARRERA EN CASO DE SUPRESION DE EMPLEOS. Los empleados de carrera que como consecuencia de la reestructuracion, supresion o fusion de la Aerocivil, o del traslado de funciones de esta entidad a otra, o por la modificacion de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendran derecho preferencial a ser incorporados en un empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible la incorporacion, a recibir indemnizacion en los terminos y condiciones establecidos en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la complementen y reglamenten.

ARTICULO 40. EFECTOS DE LA INCORPORACION DEL EMPLEADO DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA EN LAS NUEVAS PLANTAS DE PERSONAL. Cuando la incorporacion se efectue en un empleo igual no podran exigirse requisitos distintos de los acreditados por los empleados de carrera al momento de su inscripcion o actualizacion en el Registro Publico de Carrera.

TITULO V.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y VIGENCIA.

ARTICULO 41. CONVOCATORIAS DE LOS EMPLEOS PROVISTOS A TRAVES DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES O ENCARGOS. La convocatoria para la provision definitiva de los empleos de carrera que a la fecha de publicacion del presente decreto-ley esten ocupados con nombramiento provisional o por encargo se realizara dentro del año siguiente a dicha publicacion, termino dentro del cual deberan adoptarse los instrumentos tecnicos necesarios.

ARTICULO 42. VIGENCIA. El presente decreto-ley rige a partir de su publicacion.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE,

Dado en Bogota, D.C. a los 17 dias del mes de marzo del año 2005

ALVARO URIBE VELEZ

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

FERNANDO GRILLO RUBIANO

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA,

NOTA: Publicado en el Diario Oficial 445.855 de 19 de marzo de 2005.

Fecha y hora de creación: 2026-01-10 14:43:36