



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 Especifico 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 Especifico 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 Especifico de Carrera se desarrollara con fundamento en los principios de igualdad de oportunidades y de reconocimiento de meritos, ademas de los que regulan la funcion administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política.

El ascenso en los empleos que cumplen funciones misionales debera 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 Especifico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronautica Civil, Aerocivil, como organismo al que le corresponde asegurar que el merito de los aspirantes sea el que determine la provision 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 debera cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser empleado de carrera.
2. Acreditar tiempo de servicios en la entidad no inferior a (1) a?o a la fecha de inscripcion para la eleccion.
3. No haber sido objeto de sancion disciplinaria dentro del a?o 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) a?os. 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 evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera;
- f) Remitir a la Dirección 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 público de los empleados públicos inscritos en el Sistema Específico de Carrera y expedir las certificaciones correspondientes.
- h) Remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información que esta requiera en relación con el Registro Público de los empleados de carrera de la Aerocivil;
- i) Autorizar, por razones de estricta necesidad para evitar afectación en la prestación del servicio, la provisión 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 selección, 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 será ejercida por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- k) Conocer y decidir en única instancia, sobre las reclamaciones que formulen los aspirantes por la no inclusión en la lista de admitidos al concurso o proceso de selección;
- l) Conocer y decidir en única instancia sobre las reclamaciones que formulen los participantes por inconformidad en los resultados de las pruebas;
- m) Conocer y decidir, en única 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 aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso, promoción y permanencia en los empleos públicos de carrera de la entidad;
- o) Conocer y decidir en segunda instancia sobre las decisiones de la Comisión de Personal en relación 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 artículo 4o de la Ley 909 de 2004, la vigilancia del Sistema Específico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, Aerocivil, será ejercida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En desarrollo de esta función este organismo actuará como máxima autoridad doctrinaria del Sistema Específico de Carrera, esto es, le corresponde absolver las consultas que se le formulen y dirimir los conflictos que se presenten en la interpretación y aplicación 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 Comisión de Personal estará 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 votación directa de los empleados inscritos en el sistema de carrera específico.

Nota: (Artículo Declarado Inexequible, mediante Sentencia de la Corte Constitucional [C-895](#) de 2006)

ARTICULO 11. FUNCIONES DE LA COMISION DE PERSONAL. En relación con el sistema específico de carrera, y sin perjuicio de las que le sean asignadas por otras normas, la Comisión de Personal cumplirá 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 desempe?o 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 dise?o, 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 Direccion 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 desempe?o 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 remocion, 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 remocion, debera ser trasladado a otro cargo de carrera que tenga funciones afines y remuneracion igual a las del empleo que desempe?a, 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 selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

ARTICULO 17. *ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCION O CONCURSO*. El proceso de selección 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 encomiende la realización del concurso y a los participantes, cuando sea el caso. Iniciada la inscripción de aspirantes no podrá modificarse las condiciones, salvo en aspectos de lugar y fecha de recepción de inscripciones, fecha, hora y lugar en que se aplicara la prueba. En todo caso se deberá dar aviso oportuno a los inscritos.

2. Divulgación. La publicidad de las convocatorias se efectuara por la entidad a través 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 realización de los concursos.

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

4. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos de carrera que se convoquen a concurso, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo.

4.1 La valoración de estos factores se efectuara a través de instrumentos técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad.

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

4.3 El Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera determinara el mínimo de pruebas, que además del análisis de antecedentes de estudio y experiencia, deben ser aplicadas en los concursos. En los procesos de ascenso se tendrá en cuenta adicionalmente la experiencia específica comprobada y la evaluación del desempeño laboral.

Nota: (Expresión 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 selección, el Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera o la entidad designada, elaborara en estricto orden de mérito la correspondiente lista de elegibles, para una vigencia de dos (2) años, con la cual se proveerán los empleos objeto del concurso.

La Entidad podrá 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 jerarquía ubicados en el mismo nivel y cuerpo del empleo para el cual se convocó el concurso.

6. Periodo de prueba. Es el tiempo durante el cual el empleado demostrara su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el que fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

ARTICULO 18. La persona no inscrita en el registro público del Sistema Específico de Carrera, que haya sido seleccionada por concurso, será nombrada en periodo de prueba por un término de hasta tres (3) meses, según lo determine la convocatoria. Vencido este término, dentro de los diez días siguientes el empleado será evaluado en su desempeño laboral; si obtiene calificación satisfactoria adquiere los derechos de carrera. Si no aprueba el periodo de prueba, una vez en firme la calificación su nombramiento deberá ser declarado insubsistente, mediante acto administrativo motivado contra el cual procede el recurso de reposición.

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

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

resultado de la superación de un concurso, sin que implique cambio de nivel, caso en el cual le será actualizada su inscripción en el registro público de carrera.

Cuando el ascenso implique cambio de nivel jerárquico, el nombramiento se hará en período de prueba; de obtener calificación insatisfactoria el nombramiento será declarado insubsistente mediante acto administrativo motivado, contra el cual procede el recurso de reposición.

ARTICULO 20. *ESTUDIO DE SEGURIDAD*. Previa la expedición del acto administrativo de nombramiento en período de prueba, para la provisión de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, se efectuará al seleccionado un estudio de seguridad de carácter reservado, que de resultar desfavorable será causal para que no se efectúe el nombramiento y sea excluido de la lista de elegibles.

Nota: (Artículo 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 aeronáutico, se podrán 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 provisión definitiva de los empleos de carrera se hará previo concurso de méritos, a través de nombramientos en período de prueba y de ascenso.

ARTICULO 23. *DE LA PROVISION TEMPORAL DE LOS EMPLEOS*. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados públicos de carrera tendrán 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 último año y su evaluación del desempeño hubiere sido satisfactoria. Solo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento transitorio. El término de duración de estas provisiones no podrá ser superior a seis (6) meses.

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

CAPITULO IV.

REGISTRO PUBLICO DE CARRERA.

ARTICULO 24. *OBJETIVO*. El Registro Público del Sistema Específico de Carrera se adelantará en los términos del artículo 34 de la Ley 909 de 2004 y tiene como fin la declaración 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 notificación de la inscripción y la actualización en el Sistema Específico de Carrera se cumplirá con la anotación en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Aeronáutica.

La decisión del Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera que niegue la inscripción o la actualización en el Registro Público de Carrera se efectuará mediante acto administrativo motivado, el cual se notificará personalmente al interesado; contra la decisión procede el recurso de reposición, ante el Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá de acuerdo con lo dispuesto en el Código 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 aviacion 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 desempeñar con idoneidad los cargos relacionados con la supervision de la aviacion, 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 desarrollo de los empleados publicos del Sistema Especifico de Carrera, en el desempeño 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 DESEMPEÑO.

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 DESEMPEÑO.* El objetivo de la evaluacion del desempeño es la retroalimentacion para la definicion de estrategias y metas de desarrollo 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 desarrollo personal, integrado al desarrollo 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 desempeño 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 DESEMPEÑO LABORAL.* Los instrumentos para la evaluacion y calificacion del desempeño laboral de los empleados de carrera seran diseñados 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 DESEMPEÑO LABORAL.* Los servidores publicos que sean responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados publicos de carrera deberan hacerlo siguiendo la metodologia contenida en el instrumento y en los terminos que señale 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 señalado.

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

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Determinar la permanencia en el servicio;
- c) Ascender en el Sistema Específico de Carrera;
- d) Conceder becas o comisiones de estudio;
- e) Otorgar incentivos;
- f) Planificar y formular estrategias de capacitación y de formación;
- g) Señalar y corregir desempeños individuales deficientes; y
- h) Evaluar el sistema de selección.

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

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral;
- b) Por razones de buen servicio, mediante resolución motivada;
- c) Por renuncia regularmente aceptada;
- d) Por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- e) Por invalidez absoluta;
- f) Por llegar a la edad de retiro forzoso;
- g) Por destitución, 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 desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 50 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- j) Por orden o decisión judicial;
- k) Por supresión del empleo;
- l) Por muerte;
- m) Por no aprobar, en dos (2) oportunidades consecutivas, el curso de formación específica considerado como requisito para ascender dentro del Cuerpo Aeronáutico;
- n) Por no superar, en dos (2) oportunidades consecutivas, el proceso de habilitación en el puesto de trabajo, conforme con lo establecido en la reglamentación internacional y en el Reglamento Aeronáutico Colombiano, RAC;

o) Por la cancelación del certificado médico por parte de la Dirección de Medicina de Aviación y Licencias Aeronáuticas, o de quien haga sus veces, debidamente ejecutoriada, y

p) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARAGRAFO. Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten de manera grave la prestación de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante acto administrativo motivado que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre este y la afectación del servicio. Contra esta decisión procede el recurso de reposición en los términos del Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO 37. *DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO POR CALIFICACION NO SATISFACTORIA.* El nombramiento del empleado del Sistema Específico de Carrera deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá el recurso de reposición.

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 separación del Sistema Específico de Carrera y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos del presente decreto-ley. Igualmente se producirá el retiro del Sistema y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado de carrera tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo sin haber mediado la comisión respectiva.

Los derechos de carrera no se perderán cuando el empleado tome posesión 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 reestructuración, supresión o fusión de la Aerocivil, o del traslado de funciones de esta entidad a otra, o por la modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en un empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible la incorporación, a recibir indemnización en los términos y condiciones establecidos en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la complementen y reglamenten.

ARTICULO 40. *EFFECTOS DE LA INCORPORACION DEL EMPLEADO DEL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA EN LAS NUEVAS PLANTAS DE PERSONAL.* Cuando la incorporación se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos de los acreditados por los empleados de carrera al momento de su inscripción o actualización en el Registro Público 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 provisión definitiva de los empleos de carrera que a la fecha de publicación del presente decreto-ley estén ocupados con nombramiento provisional o por encargo se realizará dentro del año siguiente a dicha publicación, término dentro del cual deberán adoptarse los instrumentos técnicos necesarios.

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

PUBLIQUESE Y CUMPLASE,

Dado en Bogotá, D.C. a los 17 días 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: 2024-12-12 18:17:28