

DECRETO 790 DE 2005

(marzo 17)

Diario Oficial No. 45.855 de 19 de marzo de 2005

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

DECRETA:

TITULO I.

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

ARTÍCULO 1o. OBJETO. El Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica 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.



ARTÍCULO 2o. 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.



ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en el presente decreto son aplicables a quienes ejerzan empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil.

TITULO II.

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

CAPITULO I.

CONSEJO ADMINISTRADOR DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA.



ARTÍCULO 4o. CREACIÓN. Créase el Consejo Administrador del Sistema Específico de

Carrera de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica 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.



ARTÍCULO 5o. CONFORMACIÓN. El Consejo estará integrado por:

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

Las decisiones del Consejo se tomarán por mayoría absoluta.

PARÁGRAFO 1o. Asistirán 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 aplicación y seguimiento de la carrera.

Los miembros de la Comisión de Personal no podrán formar parte del Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera.

PARÁGRAFO 2o. El Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera adoptará su propio reglamento de organización y funcionamiento.

La sede del Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera será la ciudad de Bogotá, D. C.

PARÁGRAFO 3o. Para la conformación del Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera de la Aeronáutica Civil, Aerocivil, la Entidad contará con un plazo de cuatro (4) meses contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto ley.



ARTÍCULO 6o. REQUISITOS DEL REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ANTE EL CONSEJO ADMINISTRADOR DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA. El representante de los empleados ante el Consejo Administrador del Sistema Específico 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 inscripción para la elección.
3. No haber sido objeto de sanción disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción.



ARTÍCULO 7o. ELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS. El representante de los empleados de carrera será elegido por votación nominal de los mismos, para un período de tres (3) años. La forma de elección será determinada en el correspondiente reglamento, en el cual, además, se indicarán los requisitos de la convocatoria y el procedimiento a seguir para tal fin.



ARTÍCULO 8o. FUNCIONES. El Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera

de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, Aerocivil, ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer de acuerdo con el presente decreto-ley y los reglamentos, los lineamientos generales con base en los cuales se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera;
- b) Realizar las convocatorias a concurso para la provisión de empleos públicos de carrera de acuerdo con los términos y condiciones que se establezcan en este decreto y en los reglamentos, previa firma del Presidente del Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera;
- c) Adelantar los procesos de selección, para lo cual podrá apoyarse en el Icfes, las universidades públicas o privadas e instituciones de educación superior, en el Centro de Estudios de Ciencias Aeronáuticas, CEA, en organismos o entidades nacionales e internacionales especializados en la materia o en las entidades acreditadas por la Comisión 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 violación 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 la 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.



ARTÍCULO 9o. VIGILANCIA DEL SISTEMA ESPECÍFICO 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.

COMISIÓN DE PERSONAL Y DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y SUS FUNCIONES.



ARTÍCULO 10. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL. <Artículo INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-895-06 de 1 de noviembre de 2006, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

Establece la Corte:

',, 5.8. Una vez retirado del ordenamiento jurídico el texto del artículo 10º del Decreto 790 de 2005, no resulta vacío normativo alguno, por cuanto la Comisión de Personal de la Aerocivil quedará conformada de conformidad con lo dispuesto en la ley, artículo [16](#), numeral 1º de la ley 909 de 2004, que establece:

“ARTÍCULO 16. LAS COMISIONES DE PERSONAL.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados (...).’

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 790 de 2005:

ARTÍCULO 10. 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.



ARTÍCULO 11. FUNCIONES DE LA COMISIÓN 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 selección o concursos para la provisión 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 evaluación 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 Específico de Carrera la exclusión de las listas de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las convocatorias o con violación de las normas legales;
- d) Conocer y decidir en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados públicos 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 corresponderá al Consejo Administrador del Sistema Específico de carrera;
- e) Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que presenten los empleados públicos 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 corresponderá al Consejo Administrador del Sistema Específico 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 Aeronáutica Civil, Aerocivil, sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficiencia de la función administrativa;
- g) Participar en el diseño, implementación y evaluación de los estudios de medición del clima laboral;
- h) Participar en la elaboración y seguimiento del Plan Anual de Formación, Capacitación y Estímulos de la entidad.



ARTÍCULO 12. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO. La Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, además de cumplir las funciones específicas que le han sido asignadas en el artículo [15](#) de la Ley 909 de 2004 y las que le sean atribuidas por ley, decreto o reglamento, tendrá la de elaborar las convocatorias para la provisión

de los cargos de carrera y los instrumentos de evaluación del desempeño laboral de los empleados de la Entidad.

TITULO III.

SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA.

CAPITULO I.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS.



ARTÍCULO 13. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS. Los empleos públicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, son de carrera, con excepción de los de libre nombramiento y remoción, que correspondan a uno de los siguientes criterios:

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Los de dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, los cuales son: Director General, Subdirector General, Secretario General, Secretario de Sistemas Operacionales, Secretario de Seguridad Aérea, Jefe de Oficina Aeronáutica, Director Aeronáutico de Área, Agregado para Asuntos Aéreos, Administrador de Aeropuerto, Gerente Aeroportuario, Director Regional Aeronáutico, Asesor Aeronáutico e ~~Inspector de Seguridad Aérea.~~

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-720-15 de 25 de noviembre de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

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

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

PARÁGRAFO. El empleado de carrera administrativa, cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro cargo de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal, en caso contrario continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.



ARTÍCULO 14. AGRUPACIÓN DE LOS EMPLEOS. Los empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, estarán agrupados así:

A. Cuerpo Administrativo

Está integrado por los empleos que tienen asignadas funciones administrativas o de apoyo al área misional;

B. Cuerpo Aeronáutico

Está integrado por los empleos que tienen asignadas funciones misionales relacionadas con el transporte aéreo que exigen la aplicación de procedimientos, técnicas y conocimientos profesionales especializados.

PARÁGRAFO. De acuerdo con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional, la Aerocivil podrá configurar en sus áreas misionales cuadros funcionales de empleos, como sistema facilitador de su gestión administrativa y como mecanismo orientador de la capacitación especializada que los puestos de trabajo requieren.

CAPITULO II.

INGRESO, ASCENSO Y PROCESOS DE SELECCIÓN O CONCURSOS.



ARTÍCULO 15. EL INGRESO Y EL ASCENSO. El ingreso y el ascenso a los empleos de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, se realizará a través de procesos de selección abiertos, con aplicación de metodologías 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 hará por el menor grado de cada uno de los niveles que conformen cada cuadro; y el ascenso, dentro de los mismos, se hará de manera gradual y secuencial a través de la superación de procesos de selección, en los cuales podrán participar quienes reúnan los requisitos y competencias exigidas para el desempeño de los empleos y acrediten una evaluación del desempeño satisfactoria en los porcentajes fijados por el Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera.



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

- a) Mérito. Según el cual el ingreso a los cargos del Sistema Específico de Carrera, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades técnicas y académicas 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 Aeronáutica Civil realice, podrán participar en los concursos del Sistema Específico de Carrera, sin discriminación de ninguna índole;
- c) Publicidad. Se entiende por esta la difusión 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 gestión de los procesos de selección efectuados por la Aerocivil y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

- e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección 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 públicos de carrera aeronáutica;
- 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.



ARTÍCULO 17. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN 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 aplicará la prueba. En todo caso se deberá dar aviso oportuno a los inscritos.

2. Divulgación. La publicidad de las convocatorias se efectuará por la entidad a través de los medios que garanticen su conocimiento y permitan la libre concurrencia, utilizando entre otras las páginas web de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica 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 reúnan 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 efectuará 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 <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera determinará el mínimo de pruebas, que además del análisis de antecedentes de estudio y experiencia, deban 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.~~

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1263-05 de 5 de diciembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

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, elaborará 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. Período de prueba. Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará 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.



ARTÍCULO 18. La persona no inscrita en el registro público del Sistema Específico de Carrera, que haya sido seleccionada por concurso, será nombrada en período 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 período 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.



ARTÍCULO 19. Se considera como ascenso, sin período 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 período 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.



ARTÍCULO 20. ESTUDIO DE SEGURIDAD. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> 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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1173-05 de 17 de noviembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, 'en el entendido que el estudio de seguridad realizado por las autoridades competentes ha de fundarse en razones neutrales derivadas de hechos objetivos, ciertos, específicos y relevantes, para mostrar que se pondría en peligro o se lesionaría la seguridad de las personas que laboran en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la seguridad ciudadana, así como que en uno u otro caso, en el acto administrativo correspondiente se dará aplicación al inciso primero del artículo [35](#) del Código Contencioso Administrativo'.



ARTÍCULO 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.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE CARRERA.



ARTÍCULO 22. DE LA PROVISIÓN 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.



ARTÍCULO 23. DE LA PROVISIÓN 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. Sólo 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 PÚBLICO DE CARRERA.



ARTÍCULO 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.



ARTÍCULO 25. NOTIFICACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN EL SISTEMA ESPECÍFICO 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.

CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS.



ARTÍCULO 26. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA. La capacitación de los empleados públicos del cuerpo Aeronáutico dentro del Sistema Específico de Carrera estará orientada al desarrollo de la aviación civil en condiciones de seguridad, mediante la adquisición 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 supervisión de la aviación, la prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios y los empleos del cuerpo administrativo de la Unidad.



ARTÍCULO 27. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN. De acuerdo con el reglamento que para el efecto expida el Gobierno Nacional y con la política que fije el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Dirección de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, o la dependencia que haga sus veces, formulará los planes y programas de capacitación.



ARTÍCULO 28. ESTÍMULOS. Con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, a través de la Dirección de Talento Humano o la que haga sus veces, deberá implementar programas de estímulos, 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 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.



ARTÍCULO 29. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO. Los principios que orientan la permanencia en los cargos en el Sistema Específico de Carrera serán los establecidos en el artículo [37](#) de la Ley 909 de 2004.



— ARTÍCULO 30. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El objetivo de la evaluación del desempeño es la retroalimentación para la definición de estrategias y metas de desarrollo personal e institucional, dejando en claro lo que se espera del empleado público del Sistema Específico, y deberá comprender entre otros aspectos: la cuantificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos y pactados en los procesos de concertación, la evaluación de su compromiso frente a la aplicación de los valores institucionales y de la participación en su desarrollo personal, integrado al desarrollo institucional.



ARTÍCULO 31. EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN. El empleado de carrera deberá ser evaluado y calificado anualmente con base en parámetros previamente establecidos, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

La calificación será el resultado de dos evaluaciones semestrales, que se realizarán en las fechas y condiciones que establezca el reglamento. No obstante, si durante este período el Director General de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil recibe información debidamente soportada sobre el desempeño laboral deficiente de un empleado, podrá ordenar por escrito que se le evalúen y califiquen extraordinariamente sus servicios en forma inmediata.

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

Las evaluaciones parciales serán determinadas por el reglamento.



ARTÍCULO 32. NOTIFICACIÓN. La calificación definitiva anual o extraordinaria se notificará al evaluado conforme con el procedimiento especial establecido en el decreto-ley que desarrolle las facultades conferidas al Presidente de la República en el numeral 1 del artículo [53](#) de la Ley 909 de 2004 o en las normas que lo modifiquen o adicionen. Contra el resultado de la calificación proceden los recursos de reposición y de apelación.



ARTÍCULO 33. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño laboral de los empleados de carrera serán diseñados por la Dirección de Talento Humano o la que haga sus veces, de conformidad con lo establecido en este decreto y en el reglamento, para aprobación del Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera.



ARTÍCULO 34. OBLIGATORIEDAD DE REALIZAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los servidores públicos que sean responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados públicos de carrera deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento. El incumplimiento de este deber constituye falta disciplinaria, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.



ARTÍCULO 35. EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN. 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.



ARTÍCULO 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 Aeronáutica, o de quien haga sus veces, debidamente ejecutoriada, y

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

PARÁGRAFO. 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.



ARTÍCULO 37. DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO POR CALIFICACIÓN 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.



ARTÍCULO 38. PÉRDIDA 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.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

