

ARTÍCULO 2.2.18.5.4 ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS. <Ver Notas del Editor> Para efecto de evaluación de cada uno de los componentes de que trata el artículo 43 del Decreto-ley 765 de 2005, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN establecerá el procedimiento y adoptará los instrumentos de evaluación del desempeño, una vez sean aprobados por la Comisión del Sistema Específico de Carrera.

PARÁGRAFO. En cumplimiento del inciso 3 del artículo 47 del Decreto-ley 765 de 2005, el instrumento de evaluación que se adopte para calificar a los empleados con personal a cargo o que ejercen jefatura o coordinación de otros empleados, deberá incluir un componente para valorar la eficiente y adecuada calificación de los subalternos.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 45)

Notas del Editor

2. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.

1. En criterio del editor, para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que en relación con las facultades asignadas a la Comisión del Sistema Específico de Carrera, la Comisión de Personal, Dependencia de Gestión Humana y Empleados públicos con personal a cargo, que regulan aspectos relacionados con la administración y vigilancia del sistema de carrera de los servidores públicos de la DIAN, contenidas en los artículos 9, 10 y 11, así como apartes de los artículos 14, 15, 16, 35, 37, 38 y 48, fueron declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo de 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Estableció adicionalmente el fallo: 'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'

Particularmente en lo referente a este artículo, tener en cuenta los apartes declarados INEXEQUIBLES contenidos en el artículo 47 -entidad encargada de definir los instrumentos de evaluación-.



ARTÍCULO 2.2.18.5.5. EVENTOS DE EVALUACIÓN. Los empleados de carrera deberán ser evaluados en los siguientes casos:

1. Por el período anual que establezca el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. Esta calificación deberá producirse dentro de los

plazos que para el efecto determine la Subsecretaría de Desarrollo Humano de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

2. Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al tiempo trabajado cuando éste sea superior a treinta (30) días continuos.

3. Cuando así lo ordene, por escrito, el Director General en caso de recibir información debidamente soportada que el desempeño laboral de un empleado o dependencia es deficiente. Esta evaluación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última evaluación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden de evaluación.

Si esta calificación resultare satisfactoria, se considerará un nuevo período de evaluación a partir de la fecha en que se produjo y la finalización del respectivo período, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la entidad.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 46)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.6. EVALUACIONES PARCIALES. Los empleados de carrera deberán ser evaluados parcialmente en los siguientes casos:

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
2. Por cambio definitivo de empleo.
3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión, por encargo o con ocasión de una situación administrativa, en el caso de que el término de duración de dicha situación sea superior a treinta (30) días calendario.
4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período ordinario a evaluar.

El término de duración de las situaciones administrativas, no se tendrá en cuenta para la evaluación, excepto en el encargo y en la comisión para prestar servicios en otra dependencia, en las cuales se evaluará al empleado.

La evaluación parcial procede solo en los casos en los que el empleado se haya desempeñado por un tiempo superior a treinta (30) días calendario en el mismo empleo.

PARÁGRAFO 1o. Cuando se realicen una (1) o varias evaluaciones parciales y no fuere

procedente realizar la última evaluación parcial de que trata el numeral 4 del presente artículo, la calificación definitiva deberá determinarse mediante acto motivado expedido por el jefe de la dependencia que llevó a cabo la última evaluación parcial.

PARÁGRAFO 2o. Las evaluaciones parciales no producen por sí solas los efectos previstos en el numeral 54.1 del artículo 54 del Decreto-ley 765 de 2005.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 47)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.7. CALIFICACIÓN DEFINITIVA. La calificación definitiva del desempeño de los empleados del Sistema Específico de Carrera, es el resultado de la evaluación correspondiente al período anual, o de la evaluación ordenada por el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales o de la ponderación de las evaluaciones parciales, si las hubiere.

PARÁGRAFO. Si no existiera calificación, por la ocurrencia de alguna situación administrativa, o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación efectuada.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 48)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.8. EVALUACIÓN SUBSIGUIENTE AL ASCENSO. Cuando el empleado cambie de cargo como resultado de ascenso dentro de la carrera, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 49)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.9 RETIRO DEL SERVICIO DEL EVALUADOR. el <sic> empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto designe el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN. Igual procedimiento se deberá seguir en aquellos casos en que por fuerza mayor el responsable de evaluar no pueda hacerlo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 50)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.10. DERECHO A SER EVALUADO. Los empleados de carrera no evaluados oportunamente, podrán solicitar su evaluación al jefe correspondiente, adjuntando una propuesta de evaluación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva. Si transcurrido diez (10) días hábiles contados a partir de la solicitud el evaluador no se ha pronunciado al respecto, se entenderá aceptada como calificación la propuesta presentada por el evaluado.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 51)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.11. COMISIÓN DE SERVICIOS. Quienes estén en comisión de servicios en otra entidad, serán evaluados y calificados por la entidad donde prestan el servicio, con base en el sistema que rija para los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, remitiendo a ésta una copia de la evaluación.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 52)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.12. NOTIFICACIÓN. La calificación definitiva, se notificará personalmente al empleado en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se notificará por edicto y se dejará constancia de ello.

Las evaluaciones parciales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 53)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.13. RECURSOS. Contra la calificación definitiva podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de este.

En las Administraciones, el recurso de apelación contra la calificación definitiva efectuada por un Jefe de Grupo Interno de Trabajo, deberá interponerse ante el Administrador correspondiente.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y se sustentarán en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días hábiles a siguientes a ella, o en el mismo término contado a partir de la notificación por edicto.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 54)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.14. CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIA. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Decreto-ley 765 de 2005, en firme una calificación de servicios no satisfactoria como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinaria el nombramiento del empleado de carrera así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Director General de la Unidad Administrativa especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.

PARÁGRAFO. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no

satisfactoria solo se produce con relación a la calificación anual o a la extraordinaria.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 55)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.



ARTÍCULO 2.2.18.5.15. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIÓN. Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera deberán declararse impedidos o ser recusados por las causales y las mismas condiciones establecidas en el Decreto-ley 760 de 2005.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 56)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.

CAPÍTULO 6.

CAPACITACIÓN.



ARTÍCULO 2.2.18.6.1. ORIENTACIÓN. La capacitación está dirigida a todos los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, y se orienta a incrementar la capacidad individual y colectiva para el cumplimiento de la misión y el logro de la visión.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 57)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 37, 38, 39, 40, 41.



ARTÍCULO 2.2.18.6.2. OBJETIVOS. Son objetivos de la capacitación:

1. Desarrollar y fortalecer las competencias de los empleados que le permitan el mejor desempeño y gestión en el empleo.
2. Elevar la efectividad personal, grupal y organizacional, de tal manera que se propicie el desarrollo personal e institucional.
3. Fortalecer la ética del servicio público y orientar hacia esta la acción individual, grupal e institucional.
4. Facilitar la generación, administración y distribución del conocimiento.
5. Crear condiciones propicias para el mejoramiento y el aprendizaje organizacional a través de metodologías sistemáticas, integrales y permanentes.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 58)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 37, 38, 39, 40, 41.



ARTÍCULO 2.2.18.6.3. IDENTIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS. cumplimiento <sic> de lo dispuesto en el artículo 53 del Decreto-ley 765 de 2005, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Humano, o la dependencia que haga sus veces, formulará los planes y programas de capacitación con fundamento en los procesos institucionales, a partir de estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, con el fin de ejecutar los planes de la organización y desarrollar las competencias laborales.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 59)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 37, 38, 39, 40, 41.



ARTÍCULO 2.2.18.6.4. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. la <sic> puesta en operación del Sistema de Información sobre temas relevantes, de que trata el artículo 52 del Decreto-ley 765 de 2005, deberá formularse y ejecutarse un (1) proyecto interno con la participación de las áreas funcionales de operación y de apoyo, coordinado por la Subsecretaría de Desarrollo Humano o la dependencia que haga sus veces.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 60)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículos 37, 38, 39, 40, 41.



ARTÍCULO 2.2.18.6.5. APOYOS EDUCATIVOS. Para acceder a los apoyos educativos tanto a nivel superior como de postgrado en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, se requiere:

1. Pertenecer al Sistema Específico de Carrera.
2. Haber obtenido en la última evaluación del desempeño calificación superior.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
4. Que el programa guarde relación con las funciones propias de la Entidad.

El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, establecerá los procedimientos necesarios con el fin de dar aplicación a lo dispuesto en este artículo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 61)

CAPÍTULO 7.

RETIRO DEL SERVICIO.



ARTÍCULO 2.2.18.7.1. CAUSALES. retiro <sic> del servicio de los empleados de carrera se produce por las causales previstas en el artículo 54 del Decreto-ley 765 de 2005 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma; excepto cuando se trate de la renuncia con posibilidad de reingreso, cuando opere la incorporación y cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido encargado.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 62)

Notas del Editor

1. El Decreto 765 de 2005, que mediante este artículo se reglamente, fue derogado por el artículo 150 del Decreto Ley 1144 de 2019 -'por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN', publicado en el Diario Oficial No. 50.996 de 26 de junio 2019-.

Consultar en el Decreto 1144 de 2019 las nuevas disposiciones sobre el tema, artículo 129.



ARTÍCULO 2.2.18.7.2. ANOTACIONES EN EL REGISTRO POR SUPRESIÓN DE EMPLEOS. Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares de acuerdo con las causas y condiciones establecidas en la ley, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta y, de no ser posible, a optar por ser reincorporados o a percibir la indemnización de que trata el artículo [44](#) de la Ley 909 de 2004, conforme a las reglas establecidas en el Decreto-ley 760 de 2005.

Mientras se produce la reincorporación, el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha reincorporación será actualizada la inscripción y el empleado continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 63)

CAPÍTULO 8.

COMISIÓN DE PERSONAL.



ARTÍCULO 2.2.18.8.1 FUNCIONES COMPLEMENTARIAS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL. Además de las funciones establecidas en el Decreto-ley 765 de 2005, la Comisión de Personal deberá cumplir las siguientes:

1. Proponer programas para el Plan Anual de Formación y Capacitación.
2. Sugerir procedimientos para la medición del clima organizacional.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 64)



ARTÍCULO 2.2.18.8.2. CONVOCATORIA A ELECCIÓN. Para la elección de los representantes principales y suplentes de los empleados ante la Comisión del Sistema Específico

de Carrera y ante la Comisión de Personal, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, convocará a elecciones con una antelación no inferior a dos (2) meses al vencimiento del respectivo período y deberá darse cumplimiento al procedimiento que para tal efecto adopte mediante acto administrativo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 65)



ARTÍCULO 2.2.18.8.3 SUSTITUCIÓN DE REPRESENTANTES. Los representantes de los empleados ante la Comisión del Sistema Específico de Carrera y ante la Comisión de Personal, serán sustituidos en sus faltas absolutas en los siguientes casos:

1. Por muerte o incapacidad sobreviniente.
2. Por renuncia de la calidad de representante.
3. Por imposición de sanción disciplinaria.
4. Por inasistencia injustificada a más de tres (3) sesiones de la Comisión.
5. Por perder la calidad de empleado de carrera.

PARÁGRAFO. En caso de falta absoluta de un representante de los empleados, el suplente asumirá tal calidad hasta el final del período, si por alguna circunstancia el número de los representantes de los empleados ante las comisiones no se ajuste a lo establecido en el Decreto-ley 765 de 2005, se convocará a elecciones dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de tal hecho para la elección respectiva.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 66)



ARTÍCULO 2.2.18.8.4. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Para todos los efectos, a los miembros de las comisiones, se les aplicarán las causales de impedimento y de recusación previstas en el Código de Procedimiento Civil.

Los representantes del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, al advertir una causal que les impida conocer del asunto objeto de la decisión, deberán informar inmediatamente por escrito motivado al Director General, quien decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes mediante acto administrativo y designará al empleado que lo ha de reemplazar.

Cuando el impedimento recaiga sobre los representantes de los empleados lo manifestarán a los demás miembros de la comisión, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado. En caso de existir impedimento lo declararán separado del conocimiento del asunto y citarán al respectivo suplente; en caso contrario participará en la decisión del asunto.

PARÁGRAFO. Cuando exista una causal de impedimento en un miembro de la comisión y no fuere manifestada por él, podrá ser recusado por el interesado en el asunto a decidir ante el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, o ante los demás miembros a través del Secretario de la misma, según sea el caso.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 67)



ARTÍCULO 2.2.18.8.5. REGLAMENTO. Las comisiones deben adoptar su propio reglamento de funcionamiento dentro del mes siguiente a su conformación, precisando el procedimiento que debe cumplirse para presentar las reclamaciones ante cada una de ellas, conforme a lo previsto en el Decreto-ley 765 de 2005.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 68)



ARTÍCULO 2.2.18.8.6. REPRESENTANTES ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL. El representante de los empleados ante la Comisión de Personal, elegido en cumplimiento del Decreto-ley 1072 de 1999, conservará su condición hasta la culminación del período para el cual fue elegido.

Para integrar la Comisión de Personal con los dos (2) representantes exigidos por el Decreto-ley 765 de 2005, el Director General de la entidad convocará a elecciones para elegir al otro representante de los empleados por el término legalmente dispuesto.

El empleado que alcance la segunda votación en el mencionado proceso de elecciones entrará a reemplazar al representante elegido en cumplimiento del Decreto-ley 1072 de 1999, una vez éste haya terminado el período y por el tiempo que reste para completar el mismo.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 69)



ARTÍCULO 2.2.18.8.7. AUSENCIA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ANTE LAS COMISIONES. En caso de que no se inscriban candidatos para conformar las comisiones de Personal o la del Sistema Específico de Carrera, el Director General procederá a designar transitoriamente a los delegados de los empleados públicos y convocará una nueva elección. Si la situación persiste, los representantes designados por el Director General permanecerán por un período.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 71)



ARTÍCULO 2.2.18.8.8. PERFIL DEL ROL Y SISTEMA DE ACREDITACIÓN. Los empleados que a la fecha de expedición del presente decreto pertenecen al Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, presenten diferencias entre el perfil de rol exigido para el empleo y el que se les evidencie, no se les exigirá requisitos adicionales de educación formal y de experiencia a los que acreditaron para el desempeño del actual empleo. Las demás exigencias del perfil del rol deberán ser identificadas mediante el estudio de ajuste hombre cargo y posteriormente valoradas mediante la evaluación del desempeño.

Los efectos de la acreditación de las competencias laborales fundadas en el perfil del rol del empleo para el caso de los empleados del Sistema Específico de Carrera, de que trata el presente Título, quedarán en firme, una vez se haya establecido el sistema de acreditación por parte del Gobierno Nacional y hasta el momento en el cual se haya previsto su adopción efectiva.

(Decreto 3626 de 2005, artículo 72)

TÍTULO 19.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DE LAS SUPERINTENDENCIAS.

CAPÍTULO 1.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.



ARTÍCULO 2.2.19.1.1. ORDEN EN LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS. La provisión definitiva de los empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias se realizará teniendo en cuenta el siguiente orden, siempre que se cumpla con los requisitos y el perfil correspondiente al cargo específico:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias y cuyo reintegro haya sido ordenado por la jurisdicción de lo contencioso administrativo.
2. Con el personal del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser incorporado a empleos equivalentes.
3. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, en los términos de la Ley 387 de 1997, y que cumpla con los requisitos para el ejercicio del empleo, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Tendrán preferencia los empleados de carrera del sistema específico de las Superintendencias que demuestren su condición de desplazados por razones de violencia.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente de concurso abierto realizado por la Superintendencia donde se produce la vacante, para empleos iguales o equivalentes.

De no darse las circunstancias señaladas en el presente artículo, se realizará el concurso o proceso de selección, de conformidad con lo establecido en este decreto.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.19.1.2. ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos del sistema específico de carrera, el superintendente podrá efectuar encargos o nombramientos provisionales de conformidad con lo establecido en el Decreto-ley 775 de 2005.

De manera excepcional el superintendente podrá efectuar encargos o nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, por estrictas necesidades del servicio expresamente justificadas en el respectivo acto administrativo. En este evento el encargo o el nombramiento provisional no podrá, en ningún caso, superar el término de ocho (8) meses, período dentro del cual se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva del empleo.

El Superintendente podrá efectuar encargos y nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la superintendencia. En un término no mayor de 12 meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la planta, deberá convocarse a concurso para la provisión definitiva de dichos cargos.

(Decreto 2929 de 2005, artículo 2o)

CAPÍTULO 2.

PROCESOS DE SELECCIÓN.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de agosto de 2020

