

ARTICULO 92. El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir. Dicho registro contendrá el nombre, el sexo y el documento de identificación del empleado, el cargo en el cual se inscribe o se efectúa la actualización, el nombre de la entidad, el lugar en el cual desempeña las funciones, la fecha de ingreso al registro, y el salario asignado al empleo en el momento de la inscripción o de la actualización.

PARAGRAFO 1o. El Registro Público se llevará en forma automatizada o manual y cada anotación contendrá además de los datos anteriormente señalados, el número de folio y de orden en los cuales se efectúa.

PARAGRAFO 2o. Cada Comisión del Servicio Civil dispondrá lo necesario para que los Gobernadores de Departamento y el Alcalde Mayor del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, conforme el Registro Público de su jurisdicción de acuerdo con las directrices, orientación y control de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



ARTICULO 93. Del Registro Público harán parte las inscripciones vigentes, las cuales serán actualizadas cuando hubiere lugar a ello en relación con el nuevo empleo ejercido por el inscrito, y las inscripciones no vigentes por retiro de los empleados de la carrera.

PARAGRAFO. Las inscripciones deberán contener las anotaciones a que hubiere lugar en la última situación en que se encuentre en el registro público, cuando el empleado se retire del servicio por renuncia regularmente aceptada, cuando se encuentre desempeñando empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo para lo cual haya sido previamente comisionado o cuando haya optado por la incorporación en caso de supresión del empleo. Estas inscripciones se mantendrán con estas anotaciones hasta que se presenten las situaciones administrativas que permitan la actualización del registro o su cancelación definitiva, en los términos previstos en la ley para cada una de ellas.



ARTICULO 94. Las solicitudes de inscripción o de actualización serán presentadas oficialmente por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces, de la entidad en donde el empleado presta sus servicios, ante el Departamento Administrativo de la Función Pública cuando se trate de entidades nacionales o ante las dependencias de las Gobernaciones de Departamento y de la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá, a las cuales se les atribuya esta función, cuando se trate de entidades del orden territorial, en el formulario que adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil.



ARTICULO 95. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará un formulario único que se utilizará para los trámites de inscripción y de actualización en la carrera administrativa por todas las entidades.



ARTICULO 96. Para el trámite de la inscripción o de la actualización en el Registro Público de la Carrera Administrativa, El Departamento Administrativo de la Función Pública, las Gobernaciones de Departamento y la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá, según el caso. efectuarán el análisis de los datos contenidos en el formulario de solicitud y producirán los listados correspondientes los cuales serán presentados a la respectiva Comisión del Servicio Civil para lo de su competencia.



ARTICULO 97. Al empleado inscrito en la carrera administrativa que cambie de empleo por ascenso, traslado, incorporación, o cuyo reintegro sea ordenado judicialmente, le será actualizada su inscripción en el Registro Público de Carrera.



ARTICULO 98. La notificación de la inscripción o actualización en la carrera se cumplirá con la anotación en el Registro Público de la Carrera.



ARTICULO 99. Cuando se niegue la inscripción o la actualización en el Registro Público de la Carrera, la respectiva Comisión del Servicio Civil así lo manifestará mediante resolución motivada, la cual se notificará al interesado, conforme con el procedimiento especial que para el efecto se adopte.



ARTICULO 100. Para efectos del manejo del Registro Público, en cuanto a retiro y anotaciones especiales, las entidades, por conducto del jefe de personal o de quien haga sus veces, enviará a las respectivas dependencias encargadas de llevar el Registro, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes, una relación detallada de las novedades de personal de carrera, ocurridas en el mes inmediatamente anterior, de acuerdo con el modelo que para el efecto elabore el Departamento Administrativo de la Función Pública.



ARTICULO 101. Las Comisiones Nacional, Departamentales y del Distrito Capital deberán adoptar las acciones conducentes para suministrar información acerca de los empleados inscritos en la carrera administrativa.



ARTICULO 102. Las Comisiones Departamentales del Servicio Civil y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, remitirán en los diez (10) primeros días calendario de cada mes, la información relacionada con el Registro Público del mes inmediatamente anterior a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en medio magnético, a fin de que sea integrado al Registro Público Nacional.



ARTICULO 103. Del Registro Público de Carrera Administrativa, en capítulos especiales, harán parte los Registros que administren las entidades con sistemas específicos de carrera. El reporte de la correspondientes información se efectuará conforme con la reglamentación que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, como también para los empleados que en virtud de la Ley 443 de 1998 deben regularse por ésta.

El Registro Público de Carrera de los empleados del orden nacional tendrán un capítulo especial para el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

TITULO III.

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y LA CALIFICACION DE SERVICIOS



ARTICULO 104. La evaluación del desempeño es un instrumento que permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas

potenciales de éste en el cumplimiento de unas funciones y objetivos precisos.



ARTICULO 105. El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos previamente concertados entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables y expresado en una calificación de servicios.

PARAGRAFO. Las entidades deberán formular los planes anuales de gestión, por dependencias, como marco de referencia para la concertación de objetivos con cada empleado dentro del proceso de evaluación del desempeño.



ARTICULO 106. La calificación es el resultado de la evaluación del desempeño laboral de todo el período establecido o del promedio ponderado de las evaluaciones parciales que durante este período haya sido necesario efectuar.



ARTICULO 107. Se entenderá por evaluaciones parciales las que deben ser efectuadas a los empleados de carrera en los siguientes casos en que no haya operado cambio de entidad:

1. Por cambio de jefe.
2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.
3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro, o con ocasión de licencia o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período a calificar.

PARAGRAFO 1o. Estas evaluaciones no producen por sí solas los efectos del artículo [42](#) de la Ley 443 de 1998 y deberán realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine y no harán parte de la hoja de vida del evaluado.

PARAGRAFO 2o. El término de duración, cualquiera que éste sea, de las situaciones administrativas en las que pueda encontrarse un empleado de carrera referidas en el numeral 3 de este artículo no se tendrá en cuenta para la evaluación o la calificación.



ARTICULO 108. Si la fecha del vencimiento del período a calificar estuviere comprendida dentro del término de duración de alguna de estas situaciones, la calificación definitiva del período anual será la correspondiente al tiempo laborado hasta la fecha de iniciación de dicha situación administrativa.



ARTICULO 109. Cuando el empleado cambie de empleo como resultado de ascenso dentro de la carrera, cualquiera, sea la causa, no será evaluado al producirse dicho cambio. En este caso la calificación deberá producirse por el tiempo laborado en el nuevo empleo.



ARTICULO 110. Las evaluaciones del desempeño laboral de servicio deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad;
2. Justas, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, y
3. Referidas a hechos concretos y a condiciones demostradas por el empleado durante el lapso evaluado y apreciadas dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.



ARTICULO 111. Los empleados de carrera deberán ser calificados en los siguientes casos:

1. Por período anual comprendido entre el 1o., de marzo y el último día de febrero del año inmediatamente siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al vencimiento del período a calificar.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año objeto de la calificación, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días calendario; los períodos inferiores a este lapso, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

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



ARTICULO 112. (Transitorio). Para los empleados del orden nacional y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, el período que se inició el 1o. de marzo de 1998 concluirá el último día de febrero de 1999. El de los empleados de los órdenes departamental y distritales, diferentes al Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, el período que se inició el 1o., de mayo de 1998 concluirá el último día de febrero de 1999.

Los empleados municipales deberán ser evaluados dentro de los quince (15) días calendario del mes de septiembre de 1998 por el período comprendido entre el 1o. de septiembre de 1997 y el 31 de agosto de 1998. Esta evaluación tendrá el carácter de parcial y hará parte de la calificación definitiva correspondiente al período que vencerá el último día del mes de febrero de 1999.



ARTICULO 113. El jefe inmediato del empleado es el responsable de evaluar y calificar su desempeño laboral en los términos y condiciones que señale la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se entiende por jefe inmediato el empleado que ejerce las funciones de dirección, supervisión o coordinación respecto del empleado a calificar; es decir, el superior jerárquico o el de la dependencia o el coordinador del grupo de trabajo formalmente establecido, donde el empleado preste sus servicios.

También podrán actuar como evaluadores y calificadores quienes determine la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con los sistema técnicos de evaluación que adopte.



— ARTICULO 114. Los empleados que deban evaluar y calificar el desempeño laboral de los empleados de carrera y de período de prueba tendrán la obligación de hacerlo en las fechas y en las circunstancias señaladas en el presente decreto.



ARTICULO 115. Cuando el evaluador se retire de la entidad sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el jefe de la entidad. En caso de permanecer en ella mantiene la obligación de hacerlo, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.



ARTICULO 116. Las evaluaciones y las calificaciones se comunicarán o notificarán conforme con el procedimiento especial que al respecto se establezca y tendrán los recursos previstos en el mismo. En firme la calificación definitiva una copia de ésta deberá ser enviada a la hoja de vida del empleado.



ARTICULO 117. Quienes estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad serán evaluados y calificados por quienes allí deba supervisarlos, con base en el sistema que rija para la entidad a la cual se encuentran vinculados en forma permanente.



ARTICULO 118. Corresponde al jefe de personal o a quien haga sus veces velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios. Para tal efecto deberá:

- a) Capacitar a los evaluadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia;
- b) Suministrar oportunamente los formularios y los demás apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones y a las calificaciones;
- c) Presentar al jefe del organismo informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.



ARTICULO 119. Las evaluaciones y calificaciones se efectuarán en los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARAGRAFO. Las entidades que requieran otros sistemas e instrumentos de evaluación y de calificación someterán los proyectos correspondientes al estudio de la Comisión Nacional del Servicio Civil para su aprobación.

DE LA EVALUACION Y CALIFICACION DE PERIODO DE PRUEBA



ARTICULO 120. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios.

Una vez en firme esta calificación, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado; en caso de ser insatisfactoria, causará el retiro de la entidad de quien no ostente los derechos de la carrera o el regreso al empleo anterior de quien, como empleado de carrera, hubiere sido ascendido.



ARTICULO 121. La evaluación y calificación del período de prueba se efectuará respecto del logro de los objetivos previamente concertados para dicho período, entre evaluador y evaluado y deberá responder a los criterios y principios que rigen para la evaluación de los empleados de carrera y con los instrumentos que para el efecto adopte la Comisión Nacional del Servicio Civil.



ARTICULO 122. Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

1. Por cambio de evaluador.
2. Por interrupción de dicho período por término igual o superior a treinta (30) días calendario continuos;
3. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

PARAGRAFO. Las evaluaciones parciales deberán producirse por cualquier lapso, de tal forma que la calificación definitiva comprenda la totalidad del período.



ARTICULO 123. A las evaluaciones y calificaciones de servicios del período de prueba les serán aplicables las disposiciones pertinentes contenidas en el presente capítulo.

TITULO IV.

DE LOS PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS



ARTICULO 124. Los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de que trata el Decreto-ley 1567 de 1998 se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada entidad los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción, según lo dispuesto en el artículo [30](#) del Decreto-ley 1567 de 1998.



ARTICULO 125. El jefe de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles ejecutivo, profesional, técnico, administrativo u operativo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, con los estudios realizados y con las preferencias de los empleados.

PARAGRAFO. Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.



ARTICULO 126. El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual fijado para dicha calificación y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



ARTICULO 127. Para la gestión de los planes de incentivos, cada entidad deberá conformar un comité, el cual estará integrado por el jefe de la entidad o su delegado, por los jefes de las unidades de planeación y de recursos humanos o por quienes hagan sus veces y por los representantes de los empleados principal y suplente ante la Comisión de Personal.

Serán funciones del comité de incentivos las siguientes:

- a) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad;
- b) Definir los criterios y orientar a las dependencias de recursos humanos o a las que hagan sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad;
- c) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos;
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios generales señalados en este decreto;
- e) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.



ARTICULO 128. Para aplicar los incentivos previstos en el respectivo plan de la entidad, se seleccionarán anualmente los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

Para la selección del mejor equipo de trabajo:

- a) El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido;
- b) Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante;
- c) El equipo debe inscribirse ante el comité por intermedio del jefe de la dependencia.

Para la selección de los mejores empleados de la entidad:

- a) Tener un tiempo de servicios en la respectiva entidad no inferior a un (1) año;
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo;

c) Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme.

PARAGRAFO. Para efectos de lo previsto en el presente artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.



ARTICULO 129. Para la selección del mejor equipo de trabajo se procederá de la siguiente manera:

a) El jefe de la dependencia y los representantes de cada uno de los equipos de trabajo existentes en su área escogerán mediante voto y con base en las variables y el sistema de calificación establecido por el comité de incentivos, los equipos de trabajo que estén en niveles de excelencia. De acuerdo con los resultados de la votación, el jefe de la dependencia inscribirá ante el comité de incentivos el equipo o los equipos de trabajo escogidos;

b) El comité realizará audiencias públicas para que los equipos de trabajo inscritos sustenten su desempeño y logros;

c) El comité seleccionará, en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los miembros y enviada al Jefe de la entidad;

d) El Jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido dentro del plan institucional de incentivos, mediante acto administrativo asignará al mejor equipo de trabajo de la entidad el incentivo pecuniario establecido.

En caso de empate, el incentivo se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar y asignará a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar los incentivos nos pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia;

e) Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionados.

PARAGRAFO 1o. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo será el 30 de noviembre de cada año.

PARAGRAFO 2o. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado.



ARTICULO 130. <Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 2504 de 1998. El nuevo texto es el siguiente: > Para seleccionar al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

a) A partir del 15 de junio y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el comité de incentivos dará inicio al proceso de selección;

b) Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la dependencia de recursos humanos deberá presentar al comité de incentivos el listado de los empleados de la entidad, cuyas calificaciones

hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos;

c) El comité de incentivos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones. El mejor empleado de carrera de la entidad será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel;

d) El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores dentro del plan institucional. El mejor empleado de carrera de la entidad escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia; los demás empleados de carrera escogerán por acuerdo o por sorteo cuando no sea posible el acuerdo;

e) De lo anterior, el comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al jefe de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos;

f) En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados los seleccionados.

PARAGRAFO 1o. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: para los empleados de los niveles técnico, administrativo y operativo, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos. Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

PARAGRAFO 2o. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité de selección, el jefe de la entidad designará en su reemplazo a otro empleado de la entidad.

Notas de vigencia

- Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 2504 de 1998, publicado en el Diario Oficial No. 43.449, del 11 de diciembre de 1998.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 1572 de 1998:

ARTICULO 130. Para seleccionar al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

a) A partir del 15 de junio y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el comité de incentivos dará inicio al proceso de selección;

b) Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la dependencia de recursos humanos deberá presentar al comité de incentivos el listado de los empleados de la entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos;

c) El comité de incentivos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones. El mejor empleado de carrera de la entidad será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel;

d) El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores dentro del plan institucional. El mejor empleado de carrera de la entidad escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia; los demás empleados de carrera escogerán por acuerdo o por sorteo cuando no sea posible el acuerdo;

e) De lo anterior, el comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al jefe de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos;

f) En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados los seleccionados.

PARAGRAFO 1o. El ascenso sin concurso, de que trata el artículo [10](#) de la Ley 190 de 1995, constituye incentivo obligatorio al cual tendrán derecho dentro del año siguiente a su selección por una sola vez sin que medie concurso, los empleados de carrera, que hayan sido escogidos como los mejores de cada nivel jerárquico, siempre y cuando se presenten vacantes definitivas en empleos de carrera de superior categoría y cumplan con los requisitos exigidos para su desempeño. Este derecho no obsta para que el empleado se beneficie de los incentivos establecidos dentro del plan institucional.

PARAGRAFO 2o. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: para los empleados de los niveles técnico, administrativo y operativo, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos. Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

PARAGRAFO 3o. En caso de conflicto de intereses de algunos de los miembros del comité de selección, el jefe de la entidad designará su reemplazo en otro empleado de la entidad.



ARTICULO 131. <Artículo modificado por el artículo [5o.](#) del Decreto 2504 de 1998. El nuevo texto es el siguiente: > En las entidades donde existieren seccionales o regionales se

seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

El jefe de la entidad conformará el comité de incentivos en las regionales o seccionales para seleccionar en su respectiva jurisdicción el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico. Dicho comité estará integrado por cinco miembros, dos de los cuales serán los representantes de los empleados, principal y suplente, en la comisión de personal de la respectiva regional o seccional.

Notas de vigencia

- Artículo modificado por el artículo [5o.](#) del Decreto 2504 de 1998, publicado en el Diario Oficial No. 43.449, del 11 de diciembre de 1998.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 1572 de 1998:

ARTICULO 131. En las entidades donde existieren seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad y a ser nombrados en empleos de carrera de superior categoría en la respectiva seccional o regional.

El jefe de la entidad conformará el comité de incentivos en las regionales o seccionales para seleccionar en su respectiva jurisdicción el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico. Dicho comité estará integrado por cinco miembros, dos de los cuales serán los representantes de los empleados, principal y suplente, a la comisión de personal de la respectiva regional o seccional.



ARTICULO 132. Con la orientación del jefe de la entidad, será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de las que hagan sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos, para lo cual contarán con el apoyo y la colaboración del comité de incentivos.

TITULO V.

DEL RETIRO DEL SERVICIO



ARTICULO 133. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en el artículo [37](#) de la Ley 443 de 1998 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma. De igual manera se produce el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos cuando el empleado tome posesión de un cargo de carrera que deba ser provisto por concurso o cuando se produzca como resultado de incorporación a un empleo no equivalente al anteriormente desempeñado sin que éste haya sido suprimido, casos en los cuales adquirirá el carácter de provisional.

También se produce el retiro de la carrera y la consecuente pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado de carrera tome posesión, por nombramiento de un empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo sin que previamente haya sido comisionado para el

efecto por el nominador de la entidad a la cual se encuentre vinculado como empleado de carrera.



ARTICULO 134. En el caso de que a un empleado de carrera le sea aceptada la renuncia del cargo de carrera del cual sea titular, su inscripción en el Registro Público de Carrera quedará vigente por un término de dos (2) años, durante los cuales podrá participar en los concursos de ascensos para los cuales acredite los requisitos que se exigen para esta clase de concursos. De esta situación se hará anotación en el citado Registro.



ARTICULO 135. <Artículo modificado por el artículo [6o.](#) del Decreto 2504 de 1998. El nuevo texto es el siguiente: > Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho a optar por ser incorporados a empleos equivalentes conforme con las reglas de que trata el artículo [39](#) de la Ley 443 de 1998, para lo cual debe surtirse el trámite que legalmente se adopte o por recibir la indemnización de que trata el artículo [137](#) de este decreto.

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

De no ser posible la incorporación dentro del término señalado en la ley, el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.

PARAGRAFO. Producida la incorporación, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de aquélla, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.

Notas de vigencia

- Artículo modificado por el artículo [6o.](#) del Decreto 2504 de 1998, publicado en el Diario Oficial No. 43.449, del 11 de diciembre de 1998.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 1572 de 1998:

ARTICULO 135. Los empleados de carrera, incluidos quienes se encuentren en período de prueba, a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho a optar por ser incorporados a empleos equivalentes conforme con las reglas de que trata el artículo [39](#) de la Ley 443 de 1998, para lo cual debe surtirse el trámite que legalmente se adopte o por recibir la indemnización de que trata el artículo [137](#) de este decreto.

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

De no ser posible la incorporación dentro del término señalado en la ley, el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.



ARTICULO 136. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de una entidad y los empleos de carrera de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación y el grado de remuneración, estos cargos no podrán tener requisitos superiores para su desempeño exigibles a los titulares con derechos de carrera de los anteriores cargos, quienes deberán ser incorporados en la situación en que venían, por considerarse que no hubo supresión efectiva de éstos.



ARTICULO 137. La indemnización de que trata el artículo [39](#) de la Ley 443 de 1998 se reconocerá y pagará de acuerdo con la siguiente tabla:

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario.
2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5): cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y quince (15) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.
3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10): cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos
4. Por diez (10) años o más de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero proporcionalmente por meses cumplidos.

PARAGRAFO. En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleos de carrera que conlleve al pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.



ARTICULO 138. Para los efectos del reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el artículo anterior, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de

posesión como empleado público en el órgano o en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante lo anterior, cuando en virtud de mandato legal y con motivo de la supresión o fusión de una entidad, órgano o dependencia, al empleado de carrera que haya pasado del servicio de una entidad a otra por incorporación directa sin derecho a ejercer la opción de que trata el artículo [39](#) de la Ley 443 de 1998, para el reconocimiento y pago de la indemnización se le contabilizará el tiempo laborado en la anterior entidad.



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

