

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL DECRETO EXTRAORDINARIO 071 DE 2020

Gomez Aranguren Consultoria Juridica <gomezarangurenconsultoria@gmail.com>

Mar 16/11/2021 15:39

Para: Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@corteconstitucional.gov.co>; Secretariadigital Corte Constitucional <secretariadigital@corteconstitucional.gov.co>

Bogotá D.C. 16 de noviembre de 2021

Señores

H. CORTE CONSTITUCIONAL

Reparto

DEMANDANTE: Comisión Nacional del Servicio Civil-C.N.S.C.

DEMANDADA: Acción de inconstitucionalidad contra el Decreto extraordinario 071 de 2020, expedido el 24 de enero del año indicado, por la Ministra del Interior Delegataria de funciones presidenciales conforme a Decreto 053 de 2020

REFERENCIA NORMAS DEMANDADAS: impugnación parcial de constitucionalidad del Decreto Extraordinario 071 de 2020 en lo señalado en los artículos 3 numeral 3.3, 12.1, 13.3, 13.6, 13.7, 21 numeral 4 parcial, 27 numeral 27.3 parágrafo y parágrafo transitorio, 28 numeral 3 literal b, 29 numeral 29.2 inciso segundo literales a y b parcial, 30, 31, 34, 35, 61, 62, 131 y 147.

GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN abogado en ejercicio con tarjeta profesional número 16.456 del C.S de la J. identificado con cédula de ciudadanía número 6.756.878 de Tunja, obrando en calidad de ciudadano colombiano, en representación del ciudadano Jorge Alirio Ortega Cerón, Presidente de la CNSC, con fundamento en los artículos 241 numeral 1º y 242 numeral 1º constitucionales, presento *DEMANDA CONTRA LA CONSTITUCIONALIDAD EN FORMA PARCIAL , DEL DECRETO LEY EXPEDIDO CON FACULTADES EXTRAORDINARIAS, SIGNADO CON EL NÚMERO 071 DE 2020 “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.*; específicamente los artículos 3 numeral 3.3, 12.1, 13.3, 13.6, 13.7, 21 numeral 4 parcial, 27 numeral 27.3 parágrafo

y párrafo transitorio, 28 numeral 3 literal b, 29 numeral 29.2 inciso segundo literales a y b parcial, 30, 31, 34, 35, 61, 62, 131 y 147.

Adjunto al presente correo electrónico Demanda, poder y anexos.

Con toda consideración,

GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

C.C. 6.756.878 de Tunja

T.P. 16.456 del C.S de la J.

Poderes Especiales a Dr. Gómez Aranguren CC y CE

Jorge Alirio Ortega Cerón <jortegaceron@cncs.gov.co>

10 de noviembre de 2021, 17:34

Para: "gomezarangurenconsultoria@gmail.com" <gomezarangurenconsultoria@gmail.com>

Cc: Jhonatan Daniel Alejandro Sanchez Murcia <jsanchez@cncs.gov.co>

Respetado Dr. Aranguren,

Cordial saludo. Para los fines pertinentes, adjunto los documentos del asunto.

Atentamente,



Jorge Alirio Ortega Cerón
jortegaceron@cncs.gov.co // **Comisionado**
Despacho 3 // www.cncs.gov.co
3259700 EXT: 3210



Aviso de Confidencialidad: Este mensaje y sus anexos está dirigido para ser usado por su(s) destinatario(s) exclusivamente y puede contener información confidencial y/o reservada protegida legalmente. Si usted no es el destinatario, se le notifica que cualquier distribución o reproducción del mismo, o de cualquiera de sus anexos, está estrictamente prohibida. Si usted ha recibido este mensaje por error, por favor notifíquenos inmediatamente y elimine su texto original, incluidos los anexos, o destruya cualquier reproducción del mismo. Las opiniones expresadas en este mensaje son responsabilidad exclusiva de quien las emite y no necesariamente reflejan la posición institucional de la CNSC, ni comprometen la responsabilidad institucional por el uso que el destinatario haga de las mismas. Este mensaje ha sido verificado con software antivirus. En consecuencia, la CNSC no se hace responsable por la presencia en él, o en sus anexos, de algún virus que pueda generar daños en cualquier equipo o programa del destinatario.

"Antes de imprimir este correo electrónico por favor considere su responsabilidad ambiental. Si lo hace, utilice papel reutilizado que este impreso por la otra cara."

¡La CNSC comprometida con el medio ambiente!

2 adjuntos

 **Poder a Dr. Gómez Aranguren-CE.pdf**
134K

 **Poder a Dr. Gómez Aranguren-CC.pdf**
132K

Señores

H. CORTE CONSTITUCIONAL

Calle 12 No. 7 – 65

Palacio de Justicia

Bogotá, D.C.

Asunto: Poder Especial

JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN, mayor de edad e identificado como aparece al pie de mi firma, Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, según Acta No. 101 de la Sala Plena de Comisionados del 4 de diciembre de 2020, por el presente documento manifiesto que otorgo poder especial, amplio y suficiente al Doctor **GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN**, igualmente persona mayor de edad, residente en la ciudad de Bogotá, D.C., identificado con cédula de ciudadanía número 6.756.878 de Tunja y portador de la Tarjeta Profesional No. 16.456 del C.S. de la J., para que en mi nombre y representación, instaure **acción pública de inconstitucionalidad parcial** en contra del Decreto Extraordinario No. 071 del 24 de enero de 2020, *“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”*.

Además de las facultades consagradas en el artículo 77 del C.G.P, el Profesional del Derecho podrá interponer recursos y, en general, queda facultado para adelantar todas las gestiones encaminadas al cabal cumplimiento del mandato que se le confiere.

Es de indicar que el presente poder se remite al correo electrónico del apoderado gomezarangurenconsultoria@gmail.com, debidamente actualizado en el Registro Nacional de Abogados – SIRNA, según lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 806 de 2020.

Escriba el texto aquí

Atentamente,



JORGE A. ORTEGA CERÓN

C.C. No. 98.323.307 de San Pablo (Nariño)

Acepto,



GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

C.C. No. 6.756.878 de Tunja

T.P. No. 16.456 del C.S. de la J.

Bogotá D.C. 16 de noviembre de 2021

Señores
H. CORTE CONSTITUCIONAL
Reparto

DEMANDADA: Acción de inconstitucionalidad contra el Decreto extraordinario 071 de 2020, expedido el 24 de enero del año indicado, por la Ministra del Interior Delegataria de funciones presidenciales conforme a Decreto 053 de 2020

DEMANDANTE: Comisión Nacional del Servicio Civil-C.N.S.C.

REFERENCIA NORMAS DEMANDADAS: impugnación parcial de constitucionalidad del Decreto Extraordinario 071 de 2020 en lo señalado en los artículos 3 numeral 3.3, 12.1, 13.3, 13.6, 13.7, 21 numeral 4 parcial, 27 numeral 27.3 parágrafo y parágrafo transitorio, 28 numeral 3 literal b, 29 numeral 29.2 inciso segundo literales a y b parcial, 30, 31, 34, 35, 61, 62, 131 y 147.

GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN abogado en ejercicio con tarjeta profesional número 16.456 del C.S de la J. identificado con cédula de ciudadanía número 6.756.878 de Tunja, obrando en calidad de ciudadano colombiano, en representación del ciudadano Jorge Alirio Ortega Cerón, Presidente de la CNSC, con fundamento en los artículos 241 numeral 1º y 242 numeral 1º constitucionales, presento *DEMANDA CONTRA LA CONSTITUCIONALIDAD EN FORMA PARCIAL , DEL DECRETO LEY EXPEDIDO CON FACULTADES EXTRAORDINARIAS, SIGNADO CON EL NÚMERO 071 DE 2020 “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.; específicamente los artículos 3 numeral 3.3, 12.1, 13.3, 13.6, 13.7, 21 numeral 4 parcial, 27 numeral 27.3 párrafo y párrafo transitorio, 28 numeral 3 literal b, 29 numeral 29.2 inciso segundo literales a y b parcial, 30, 31, 34, 35, 61, 62, 131 y 147.

La estructuración de la presente demanda que contiene la Acción Pública que intentamos, se divide en seis partes a saber: (i) sección preliminar; (ii) justificación de la presentación de una demanda por inexequibilidad parcial y respecto de varias normas de un mismo cuerpo legislativo; (iii) esquema general de análisis de constitucionalidad y síntesis del planteamiento jurídico; (iv) análisis de constitucionalidad, (v) normas constitucionales infringidas y (vi) peticiones.

I. SECCIÓN PRELIMINAR

A fin de buscar la claridad y precisión del análisis de constitucionalidad de las normas aquí acusadas, hemos dividido la proposición demandatoria en seis partes: la primera que es la presente, se plantea una explicación de los aspectos generales de la demanda; la segunda implica un análisis genérico de constitucionalidad de las normas acusadas conforme a sus contenidos temáticos; la tercera aproxima a la forma en como el ordenamiento, pese al contenido de las normas y el procedimiento de expedición de las mismas indica por qué, la Corte Constitucional es competente para pronunciarse ante esta demanda; la cuarta contiene las consideraciones jurídicas sobre la formulación de la demanda; la quinta realiza un muestreo general en



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

aproximación a las funciones estatales que contiene las normas constitucionales de referencia; la sexta precisa las peticiones que a título de súplica deben ser resueltas por la instancia.

Referenciamos en consecuencia este apartado de la demanda, acerca del origen normativo de las facultades extraordinarias que formal y materialmente explican el contenido del Decreto 071 de 24 de enero de 2020, respecto de los dispositivos que se señalarán adelante.

Así, precisamos, que las acusaciones muestran quebranto directo de la norma constitucional por desconocimiento objetivo de la misma y/o desconexión o inaplicación de la doctrina constitucional vigente, sobre los temas a que alude la formulación de los cargos.

Es necesario señalar como conducta de entrada, que el Congreso Nacional mediante la Ley 2010 de 2019 adoptó modificaciones al sistema tributario del País, motivadas en la promoción del crecimiento económico, inversión, fortalecimiento de finanzas públicas y progresividad; equidad y eficiencia del sistema tributario. En efecto, el Estatuto normativo en mención modificó el impuesto a las ventas en diversas actividades productivas, tanto en su regulación como las excepciones especiales; igualmente se refirió al impuesto nacional al consumo, el impuesto de la renta de personas naturales, impuesto al patrimonio, sobre dividendos y su normalización en lo que concierne a sociedades nacionales y medidas para combatir la evasión y el abuso en materia tributaria.

Además de los temas precedentes, también se refirió a modificaciones tributarias a entidades sin ánimo de lucro y evasión tributaria; el impuesto



unificado bajo el régimen simple de tributación y la formalización para la estimulación del empleo, así como el manejo tributario en renta para las mega inversiones dentro del territorio nacional, con régimen de compañías de holding colombianas en lo referente al impuesto sobre la renta y ganancias ocasionales.

Finalmente, el mencionado estatuto tuvo por objeto regular lo referente a obras por impuestos y por último en el Artículo 122, optó por referirse a la función pública en los siguientes términos:

***Artículo 122. Sistema específico** de carrera administrativa a efectos de fortalecer institucionalmente a la DIAN para que cuente con los medios idóneos para la recaudación, la fiscalización, la liquidación y el cobro de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 150 numeral 10 de la constitución política, revístese al Presidente de la Republica por el término de un mes contado a partir de la fecha de promulgación de la presente Ley de facultades extraordinarias, para expedir Decretos con Fuerza de Ley mediante los cuales se establezca y regule en su integridad el sistema específico de carrera administrativa de los servidores públicos de la unidad administrativa especial dirección de impuestos y aduanas nacionales - UAEDIAN- denominado carrera administrativa, de administración y control tributario aduanero y cambiario, regulando la gestión de administración del talento humano de esa entidad, así como desarrollando todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad, causales de retiro, entre otros el voluntario a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados, para cumplir su misión y/o objetivos, ofreciendo igualdad de*



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito, con observancia de los principios que orienta el ejercicio de la Función Pública de conformidad con lo establecido por el artículo 209 de la constitución política”.

Es decir, en los términos del Decreto 071 de enero 24 de 2020, el Gobierno Nacional a través de la Ministra del Interior delegataria de funciones presidenciales, dando cumplimiento a las facultades extraordinarias ordenadas por el legislador y mediando acto de delegación presidencial, estatuyó un nuevo instrumento jurídico para regular el sistema específico de carrera administrativa de los servidores públicos adscritos a la *Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAEDIAN-*.

El componente motivacional del Decreto extraordinario apunta a garantizar la profesionalización y la excelencia de los empleados públicos de dicha Unidad Administrativa Especial, de manera que, y no podía ser de otra forma, el Decreto extraordinario se entiende sometido a los principios descritos en los Artículos 122, 123, 125, 126 y 209 de la Carta.

Desde luego, para ser ejecutados dentro de la estructura administrativa de lo previsto en el Artículo 130 de la Norma fundamental, según el cual todo lo referente a la Función Pública con la que se hace posible la actividad operativa de las estructuras administrativas del Estado, debe reflejar la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con excepción de las que tengan carácter especial o específico de rango constitucional.



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

En efecto, la Sentencia C-285 de 2015 de la Corte Constitucional, sobre este específico punto de derecho organizacional del Estado, definió que en materia de Función Pública, siguiendo la línea jurisprudencial marcada en la Sentencia C-1230 de 2005, los sistemas especiales de carrera de origen legal deben ser administrados y vigilados, sin ninguna excepción y con carácter obligatorio por la ***Comisión Nacional del Servicio Civil***, precisando que los límites descritos para este Ente de la Función Pública en la cláusula “*Excepción hecha de las que tengan carácter especial*”, apunta solo a sistemas de carreras especiales **de origen constitucional**.

Así las cosas, quedó demarcado que el legislador no puede sustraer del arbitrio competencial a la Comisión Nacional de Servicio Civil al crear los sistemas especiales de carrera de origen legal, pues de excluirse a este organismo de la competencia obligatoria para administrar y vigilar los sistemas especiales de origen legal, se quebranta sustancialmente postulados que determinan la existencia y eficacia del sistema de carrera, toda vez que implicaría entender que el legislador, no el constituyente, aparecería facultado para dejar en cabeza de las entidades públicas nominadoras la competencia para aplicar un sistema especial de carrera, patrocinando el monopolio sobre al acceso a la Función Pública, que es precisamente, lo que la Constitución Política pretendió evitar con la consagración constitucional de la existencia de una Comisión Nacional del Servicio Civil, responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.

Bajo las premisas indicadas, según los términos de la Corte, el régimen de carrera contiene un propósito principal para el funcionamiento de la administración pública del Estado que evita los riesgos, que histórica y



GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

ABOGADO CONSULTOR

comportamentalmente han afligido a la Nación, de modo que la función pública, no solo por su descripción lingüística, en la práctica se endereza a erradicar los sistemas de patronazgo, clientelismo y patrimonialismo de la administración.

Sobre este presupuesto, en jurisprudencia estable del Tribunal Constitucional acerca de la carrera administrativa en Colombia, luego de la expedición de la Carta del 91, este segmento de la función pública se organiza en tres grandes categorías o modalidades:

“El sistema general de carrera al que hace referencia el ARTICULO 125 de la Constitución, regulado en la Ley 909 de 2004 por el cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Su campo de aplicación está definido en el Artículo 3ro de dicha normativo y comprende una gran parte de los empleos en la administración pública en los niveles nacional y territorial, Central y Descentralizado -(ii) los sistemas especiales de origen constitucional, que por su naturaleza se encuentren sujetos a una regulación diferente por parte del legislador, siempre con observancia de los principios constitucionales, entre los que se destacan los de igualdad, mérito y estabilidad. - al respecto la jurisprudencia ha identificado los regímenes de las Universidades Estatales (Artículo 69 C.P.), de las Fuerzas militares (Artículo 217 CP.P.), de la policía nacional (Artículo 218 C.P.), de la fiscalía general de la Nación (Artículo 253 C.P.), de la Rama Judicial (Artículo 256 -1 C.P.), de la Registraduría Nacional del Registro Civil (Artículo 266 C.P.), de la contraloría general de la república (Artículo 268 - 10 C.P.), y de la procuraduría general de la Nación (Artículo 270 C.P.). - (iii) los sistemas especiales de origen legal.



GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

ABOGADO CONSULTOR

Son aquellos que, a pesar de no tener referente directo en la Carta política, se conciben como una manifestación de la potestad del legislador de someter el ejercicio de ciertas funciones institucionales a un régimen propio, cuando las particularidades de una entidad justifican la adopción de un Estatuto singular, por supuesto dentro de los mandatos generales que la constitución traza en el ámbito de la función pública”

Sostuvo la Corte en la providencia citada que en el marco normativo vigente los denominados sistemas específicos de carrera administrativa, uno de los cuales es justamente el que existe en la dirección de impuestos y aduanas nacionales DIAN, permite dar un alcance a dicha especificidad en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las Entidades en las cuales se aplican, en cuanto expresan regulación específica para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal que están consagradas en leyes diferentes o especiales a las que regulan el régimen ordinario de función pública.

En los términos que se ilustran, por ejemplo el sistema específico que ocurría con el personal que desarrollaba la función pública en el extinguido Departamento Administrativo de Seguridad DAS, el que regula al personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, el que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial e Impuestos Nacionales DIAN, el que regula el personal científico y tecnológico de las Entidades Públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, el que rige para el personal que presta los servicios en las Superintendencias, el que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica, el que regula



el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil y el que regula el personal que presta sus servicios a los Cuerpos Oficiales de Bomberos, suponen regímenes específicos de origen legal.

Con todo, debe concluirse además que son estos sistemas específicos de origen legal los que corresponde, además del régimen general, administrar y vigilar a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

En las condiciones advertidas, por la jurisprudencia constitucional, son múltiples los pronunciamientos que reconocen normalidad jurídica a los sistemas específicos de carrera de origen legal, en la medida en que se enmarcan dentro de la competencia del legislador para regular el ejercicio de la función pública en general, y de la carrera administrativa en particular, teniendo en cuenta la singularidad y especificidad de algunas funciones al interior de la administración pública, que no siempre permiten su homologación con las tareas que normalmente cumplen el resto de los servidores públicos en la generalidad de las entidades del Estado.

Sobre este punto, la Sentencia C-163 de 2000, estableció que el legislador está facultado de conformidad con lo previsto en el Artículo 125 C.P., para establecer regímenes especiales que determinen las categorías de servidores públicos, lo que supone una alternativa jurídica empleada por el constituyente, previa a la coexistencia de dos tipos de regímenes especiales de carrera: unos de creación constitucional y otros de creación legal.

De todo lo expresado por el precedente constitucional, es posible afirmar que las excepciones al principio general de carrera administrativa son única



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

y exclusivamente las que señaló de manera precisa el propio constituyente, y las que determine el legislador a través de Ley; lo cual desde luego no impide que el Congreso pueda introducir sistemas específicos para ciertas entidades públicas que atienden, precisamente por la naturaleza especial de la función y sus características, atribuciones que cualitativamente se diferencian del resto de la función pública subsumido en el régimen general, que en la hermenéutica constitucional se ha venido demarcando para dar alcance a los artículos 125 y 130, y que según voces del Tribunal Constitucional, en los de naturaleza especial por voluntad del legislador es competencia indiscutible de la Comisión Nacional de Servicio Civil el encargo superior de administrar y vigilar tales concursos. Entendiendo que estos verbos son de carácter transitivo, esto es, expresa una acción no única y de agotamiento inmediato sino plural y dinámica.

Así, en términos globales, ha venido reconociendo la Corte que los sistemas específicos de carrera son constitucionales en la medida que respeten el principio general, es decir, que establezcan procedimientos de selección y de acceso basados en el mérito personal, las competencias y calificaciones específicas de quienes aspiren a vincularse a dichas entidades, garanticen la estabilidad de sus servidores que se determinaran de conformidad con la constitución y la ley; y en cuanto a las causales de retiro del servicio se sometan a los principios del régimen básico, y finalmente, contribuyan a la realización de los principios y mandatos de la Carta y de los derechos fundamentales de las personas; a tiempo en cuanto a los instrumentos se hagan de ellos mismos mecanismos ágiles y eficaces para el cumplimiento de sus propias funciones, esto es, para satisfacer desde la órbita de su competencia, el interés general.



Por consiguiente, no existe impedimento de orden constitucional para que el Congreso, en ejercicio de la Cláusula general de Competencia Legislativa que el constituyente radico en la Carta Política, pueda crear sistemas *especiales de carrera* de contenido particular que a su vez compartan principios y normas del sistema de carrera administrativa general.

El corpus jurisprudencial que sostiene lo aquí indicado, cronológicamente se informa en las Sentencias C-517 de 2002, C-963 de 2003, C-1230 de 2005, C-753 de 2008 y C-471 de 2013. En síntesis, sobre todo este sistema de carrera administrativa que incluye los específicos involucra las competencias de administración y vigilancia conforme al alcance que la Jurisprudencia estable de la Corte, no solo ha definido en términos del contenido de los vocablos, sino de los roles que dentro de los conceptos de administración pública significan los verbos “*administrar y vigilar*”.

De lo relacionado en este acápite, surge evidente el objeto de competencia sobre el tema a que apunta la proposición jurídica que contiene la demanda, como propio de atribuciones jurisdiccionales de la Corte, como lo es la existencia de una relación de derecho constitucional jurídicamente relevante, entre los cargos de inconstitucionalidad que adelante se detallaran, en lo directamente relacionado con la manera como el estatuto de carrera específico para la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se contiene en el Decreto Extraordinario 071 de 2020.



II. JUSTIFICACION DE LA PRESENTACION DE UNA DEMANDA POR INEXEQUIBILIDAD PARCIAL Y RESPECTO DE VARIAS NORMAS DE UN MISMO CUERPO LEGISLATIVO

Esta demanda no discutirá los aspectos relacionados con los principios que orientan el sistema implementado con el nombre de Régimen Específico de carrera administrativa de la DIAN en lo que toca con el mérito, igualdad, especialidad, publicidad, eficacia y eficiencia, la racionalidad en la asignación de tareas, la profesionalización y la coordinación y cooperación intraorgánica. La controversia que se propone en este libelo se centra en el componente de la administración y vigilancia del concurso de méritos conforme a las precisiones hechas por la Jurisprudencia, teniendo en cuenta que administración pública comprende el conjunto de órganos del sector estatal conformados para la tarea de gestionar el cumplimiento de las funciones que le son propias a organismos, instituciones y entes del Estado.

Desde luego, la amplitud del verbo administrar se ha concretado en el sentido que fija la jurisprudencia constitucional, lo cual evita que dicho concepto dependa del enfoque de tratamiento con que la administración pública se estudie, supuesto que facilita lo concerniente al control de constitucionalidad sobre los actos del legislativo ordinario, y mucho más tratándose de facultades del ejecutivo en función excepcional relativa al ejercicio de facultades extraordinarias delegadas, en razón a que la Ley de delegación, es precisa en la norma correspondiente para determinar los ítems con que la facultad presidencial extraordinaria desarrollará la competencia de que se trata. Todo esto facilita una opción de control mucho más concreta y menos sujeta a criterios subjetivos o puramente teóricos acerca de lo que se comprenda por la naturaleza de la función descrita en el

artículo 130 superior, a la luz de la manera como genéricamente se pueda definir el verbo *administrar* en tratándose de función pública.

En estas condiciones, el objeto del estudio de constitucionalidad del Decreto 071 de 24 de enero de 2020, versará en torno al sistema de desarrollo de los elementos que permiten poner en práctica la aplicación de la regulación contenida en el Decreto, en lo concerniente incluso a, no solo las reglas estructurales de organización y división de competencias, sino, a todos los procesos de capacitación y cursos de formación que correspondan a la fase II del proceso de selección; en la realización de la inducción previa al nombramiento y la coordinación y ejecución del plan institucional de capacitación.

Por supuesto, también cobijará el análisis sobre la manera como se ejecutan los requisitos para participar en los concursos de ascenso en órganos de importante responsabilidad administrativa, y de modo similar, el tratamiento del personal seleccionado mediante el sistema de la carrera en punto a las reglas y principios generales derivadas de la Carta, en lo que atañe a derechos y obligaciones de los servidores públicos, para cuidar que el sistema no se convierta en un mecanismo discriminador, respecto a los sistemas tanto genéricos como especiales que rigen en otras Entidades del Estado.

En el mismo sentido, la forma en que se direccionan los concursos de ascenso por concurso interno, se instrumenta la elección de las pruebas de selección para aspirantes en este sector, y por ahí, la forma como se integra la lista de aspirantes al ingreso de ascenso a cargos superiores teniendo en cuenta esa estrategia aplicada al mérito.



En esa misma óptica, la aplicación de pruebas autónomas para definir competencias básicas, entre ellas las comportamentales, las cuales son de carácter clasificatorio y a las que se les está dando un contenido de carácter eliminatorio; y finalmente, la conducción general del proceso de concurso, en referencia, además del ámbito regulador de las competencias de la Comisión Nacional de Servicio Civil, también a otras normas que como se estudiará resultan violentadas por el Decreto que motiva la presente acción de inconstitucionalidad.

III. NORMAS DEMANDADAS

Procedemos enseguida a identificar con toda precisión el articulado que va a ser propuesto como objeto del juicio de constitucionalidad y respecto del que los participantes en el debate como ciudadanos o instituciones interesadas en la definición de los cargos, deberán afinar el análisis y la posición que cada uno ilustre, en pluralidad de aproximaciones constitucionales y que finalmente faciliten la pertinente decisión de la Corte.

Del Decreto 071 de 2020 demandamos por inexecutable los siguientes preceptos¹:

ARTÍCULO 3 Principios que orientan el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y

¹ Por cuanto la demanda no es de la integridad de las Normas, sino que la mayoría de las acusaciones se confrontan solo parcialidades normativas recurrimos a la técnica de destacar en cursiva y resaltado el texto específico que es objeto de acusación

movilidad de los empleados de carrera administrativa de la DIAN se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

(...)

3.3 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.

ARTÍCULO 12. Funciones de la Escuela de Impuestos y Aduanas. La Escuela de Impuestos y Aduanas tendrá las siguientes funciones:

12.1 Desarrollar los cursos de formación que correspondan a la Fase II de los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera, de conformidad con lo dispuesto en el presente Decreto-ley y en el reglamento.

12.4 Las demás que asigne el reglamento.

ARTÍCULO 13. Subdirección de Talento Humano. La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, tendrá las siguientes funciones:

13.3 Presentar para aprobación del Director General los postulados para llevar a cabo el concurso de ascenso, luego de haberse surtido el proceso de evaluación



13.6 Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleados públicos pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de la DIAN.

13.7 Identificar, definir, aplicar, evaluar y acreditar, en coordinación con la Escuela de Impuestos y Aduanas, las competencias básicas o generales que deben cumplir los servidores de la DIAN; así como las demás competencias básicas y específicas para los empleos de los niveles jerárquicos de la planta de personal de la Entidad.

ARTÍCULO 21. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...)

21.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso

ARTÍCULO 27. Requisitos para participar en el concurso de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:



(...)

27.3 Acreditar las competencias laborales a través de la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas, o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.

(...)

PARÁGRAFO. La DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar los empleos que se deben proveer a través del concurso de ascenso. La Comisión Nacional del Servicio Civil validará la información y determinará el tipo de concurso en el acto administrativo que fije las reglas del proceso de selección.

ARTÍCULO 28. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba. El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

(...)

28.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las



cuales tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante. A los aspirantes inscritos se les podrá aplicar primero la prueba o pruebas eliminatorias y luego hacer la verificación de requisitos a quienes la(s) superen. Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y calificación de las mismas, se regirán por las siguientes reglas:

b) Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles y a ser nombrado en la vacante convocada quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso, y quien haya aprobado los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas. Sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria podrá establecer un puntaje total aprobatorio superior.

ARTÍCULO 29. Pruebas para la provisión de los empleos del nivel profesional de los procesos misionales de la DIAN bajo las modalidades de ingreso o ascenso. Para la provisión de los empleos bajo las modalidades de ingreso o ascenso, el proceso de selección comprenderá dos (2) fases independientes, a saber:

(...)

29.2 Fase II. A esta fase serán llamados, en estricto orden de puntaje, y en el número que defina la convocatoria pública, los concursantes que alcancen o superen el puntaje mínimo aprobatorio de la Fase I.



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

a) La Escuela de Impuestos y Aduanas con programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN, o

b) Contratos o convenios interadministrativos, celebrados entre la DIAN y las universidades o instituciones de educación superior acreditadas ante el Ministerio de Educación, cuyo objeto será desarrollar el curso con base en programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN. En este evento, dichas universidades o instituciones de educación superior deben certificar que cuentan con programas en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria, según corresponda, y demostrar que tienen la infraestructura y la capacidad logística para el desarrollo del curso.

En ambos escenarios, el curso de formación tendrá un número mínimo de ciento veinte (120) horas, que será definido en el acto de convocatoria, sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, según corresponda, en relación con las funciones del área funcional y la categoría del empleo, para cuya provisión se hubiere convocado el concurso.

ARTÍCULO 30. Pruebas para la provisión de los empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales tributarios, aduaneros o cambiarios de la DIAN. *Para la provisión de estos empleos se aplicarán las reglas dispuestas en el artículo 28 y en el numeral 29.1 del artículo 29 del presente Decreto-ley.*



En la convocatoria del concurso se podrá prever la aplicación de pruebas con carácter eliminatorio como el polígrafo y otras de confiabilidad y/o transparencia

ARTÍCULO 31. Ejecución oportuna de los procesos de selección. *En consideración a los principios de celeridad y eficacia de la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política, y para un adecuado y oportuno funcionamiento del Sistema Específico de Carrera Administrativa, el tiempo total de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta el envío de las listas de elegibles inclusive, será máximo de doce (12) meses. Lo anterior sin perjuicio de poder ser ampliado por la Comisión Nacional del Servicio Civil por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito por períodos que sumados no podrán exceder de cuatro (4) meses adicionales, so pena de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.*

ARTÍCULO 34. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

ARTÍCULO 35. Reclamaciones. Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los

concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior de conformidad con las disposiciones que regulan el procedimiento ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, *la cual podrá delegar el conocimiento y decisión de las reclamaciones en el organismo que prepare, evalúe y califique las pruebas.*

ARTÍCULO 61. Evaluación de competencias laborales. Las competencias básicas u organizacionales se evaluarán al momento del ingreso a la Entidad. Por su parte, las competencias funcionales y las conductuales o interpersonales formarán parte de la Evaluación de Desempeño.

ARTÍCULO 62. Procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias. Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias deberán adelantarse conjuntamente por la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces y la Escuela de Impuestos y Aduanas.

Le corresponde al reglamento del presente Decreto-ley determinar los criterios a tener en cuenta para la implementación de los citados procedimientos. En todo caso, se deberán atender las siguientes reglas:

62.1 Los procedimientos de identificación, evaluación y acreditación de competencias deben recaer sobre todos los servidores de la DIAN.



62.2 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias, deben tener en cuenta los empleos de cada categoría. La información respecto a los procedimientos debe encontrarse en el Registro Único de Personal -RUP administrado por la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces.

62.3 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias se deben realizar con una periodicidad de dos (2) años. De igual modo, puede hacerse por fuera de este período cuando responda a las necesidades de movilidad horizontal o vertical.

62.4 El Gobierno Nacional fijará los parámetros técnicos que debe reunir la Escuela de Impuestos y Aduanas con el propósito de acreditar y certificar competencias laborales.

62.5 Los parámetros de acreditación de competencias laborales deberán estar acordes con aquellos reconocidos internacionalmente, con el fin de hacer posible el cumplimiento de compromisos que el Estado colombiano ha adquirido en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria.

ARTÍCULO 131. Aceptación de renuncia con posibilidad de reingreso.
Podrá aceptarse la renuncia con posibilidad de reingreso cuando, a juicio del Director General, esta modalidad de retiro sea conveniente para la Entidad, la cual procederá cuando el servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

131.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.



131.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.

131.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.

131.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos descritos en los numerales 131.1 a 131.4, el servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante.

La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes. Conceder o no la renuncia con posibilidad de reingreso es un acto potestativo del Director General de la Entidad.

La Entidad en ningún caso estará obligada a efectuar el reingreso. La conveniencia del mismo será evaluada con fundamento en los antecedentes del aspirante en el ejercicio de sus funciones al servicio de

la Entidad, sus condiciones meritorias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

ARTÍCULO 147. Aplicación preferente. *Las disposiciones contenidas en el presente Decreto- ley tienen carácter especial, por consiguiente, de aplicación preferente sobre las normas generales que regulen la carrera administrativa.*

IV. ESQUEMA GENERAL DE ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD Y SINTESIS DEL PLANTEAMIENTO JURIDICO

Apoyándonos precisamente en el propio criterio de la Corte Constitucional, respecto del alcance del Artículo 130 superior, indica que se refiere a las labores que le corresponde cumplir a la Comisión, cuyo oficio es precisamente unir, ligar y juntar en un concepto afirmativo las acepciones que describen los verbos “**administrar y vigilar**”, de modo que se ha de entender que se trata de dos funciones que se deben ejercer de forma conjunta, inseparable y privativa por la Comisión Nacional del Servicio Civil y no por otros órganos o entidades estatales.

Reitera la jurisprudencia constitucional sobre el tópico, que la interpretación del artículo 130 superior, en el sentido que corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, comprende tanto la administración como la vigilancia de los sistemas especiales de carrera de origen legal, es consecuente con los objetivos y propósitos que justifican la implementación del sistema de carrera, y la creación constitucional de la mencionada Comisión.



Esto es, implementar un sistema de concurso de méritos y asignar un órgano autónomo e independiente con las funciones específicas mencionadas, que dotan a la carrera administrativa de los servidores públicos, de una condición de orden principal para el espíritu del constituyente permite aislar su desarrollo y control, distanciándolo de factores subjetivos que pudieran afectar sustancialmente el adecuado ejercicio de la actividad estatal, tales como el clientelismo, el favoritismo, el nepotismo y la corrupción generalizada en la función pública, cuya materialización histórica debe propiciar por el interés del Estado como empleador, y en particular en la rama ejecutiva del poder público en el proceso mismo de selección y promoción de sus servidores.

En consecuencia, sí el legislador excluye, merma o distorsiona a la Comisión Nacional de Servicio Civil, de la competencia obligatoria para administrar los sistemas especiales de origen legal, es claro que ocurre un desconocimiento de los postulados que determinan la existencia y eficacia del sistema de carrera, puesto que la norma inferior está atribuyendo a las entidades públicas nominadoras, de aquellas sobre las que se decide aplicar un sistema especial de carrera, la función de administración y vigilancia del sistema, promoviendo el monopolio indebido sobre el acceso a la función pública que justamente la Constitución Política buscó evitar con la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La inquietud planteada respecto a las funciones constitucionales de la Comisión relacionada con las normas que en el contenido del Decreto 071 de 2020 quebrantan las funciones constitucionales de este órgano y que atrás quedaron individualizadas, son contrarias al Artículo 130 Superior

conforme a los hitos jurisprudenciales, a partir de la doctrina constitucional estable de la Corte.

Veamos separadamente en consecuencia, y con la fuente indicada, los elementos que permiten la estructuración de los cargos en la siguiente perspectiva:

- Según lo expuesto por la sentencia C- 185 de 2015, del artículo 130 constitucional se derivan dos contenidos jurídicos relacionados con el alcance de la noción “*administrar*” y de la noción “*vigilar*”.

El análisis de estos dos contenidos a su vez proyectan el carácter estructural que tiene la función pública como eje esencial de la Constitución de 1991, asunto que fue estudiado prolijamente en la sentencia C- 588 de 2009 que declaró inexecutable el Acto Legislativo 01 de 2008; pronunciamiento que estableció como precedente el rol de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en materia de función pública, entendida esta, concomitante a los propios fines del Estado, y a la vigencia de algunos derechos fundamentales, entre ellos, el respeto al principio de la igualdad y la aplicación en exclusividad del mérito como título jurídico válido para ingreso a la función pública.

Concebida así la regulación de las materias adyacentes a la carrera administrativa, que limitan las competencias del legislador en las condiciones que se han venido aludiendo derivadas del artículo 130 Constitucional, y luego de revisar que la naturaleza de la función, tiene un precedente histórico que arranca del artículo 4 de la Ley 165 de 1938, y en

la medida de la reforma plebiscitaria del año 57 artículos 5, 6 y 7 que dieron fundamento a la Ley 19 de 1958.

Con esta premisa histórica, es claro reconocer la razonabilidad de contexto del Juez Constitucional, cuando no duda en sostener que la función encomendada en el artículo 130 de la Carta del 91 a la Comisión Nacional del Servicio Civil, constituye un principio de identidad de la Carta.

Este principio proyecta a la Comisión como ente autónomo de carácter permanente y de nivel nacional, que es máxima autoridad en el manejo y control del sistema de carrera, no hace parte del ejecutivo ni de otras Ramas u órganos del poder público y posee autonomía jurídica, administrativa y patrimonio propio; además, funcionalmente no se condiciona por razones de descentralización administrativa sino que, su competencia comprende el nivel nacional, territorial y local, elemento que fue ratificado en la Sentencia que declaro inexecutable la Ley 443 de 1998 que culminó en la expedición de la Ley 909 de 2004, y que en lo relacionado con el campo de aplicación de la carrera administrativa y su vigencia como norma genérica en la función pública de los empleados del Estado, comprende todos aquellos que prestan sus servicios en las entidades de la rama ejecutiva de los niveles nacional, departamental, municipal y sus entes descentralizados.

En igual sentido, en las corporaciones autónomas regionales, en las personerías municipales; en las entidades públicas que conforman el sistema social en salud; al personal administrativo de las instituciones de educación superior de todos los niveles, cuyos empleos hayan sido definidos como de

carrera; al personal administrativo de las instituciones de la educación primaria, secundaria y media vocacional de todos los niveles; a los empleados no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional; Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, así como a los de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas a los anteriores.

Es decir la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la administración y vigilancia sobre la carrera administrativa, parte del punto referenciado en el esquema normativo previsto en los decretos leyes 2400 y 3074 de 1968, al punto que por otro lado, su universalidad hace que los vacíos de las normas que regulan las carreras especiales a las cuales se refiere la Constitución Política, serán aplicadas las disposiciones contenidas en la Ley general de carrera administrativa, y sus complementarias y reglamentarias.

Es tan importante la precisión aludida, que el esquema en análisis, comprende en defecto del estatuto específico, también para el personal de las contralorías territoriales, para los empleados de la unidad administrativa especial de Aeronáutica Civil, para los empleados del Congreso de la República, de las asambleas departamentales, consejos distritales y municipales, juntas administradoras locales, todo dentro del esquema originario surgido de los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968.

Desde el punto de vista del derecho constitucional, los principios a que refiere la Sentencia en referencia según las palabras de Dworkin, no



funcionan como reglas *iuspositivas*, sino que operan de manera diferente permitiendo asimilar los principios a directrices políticas del ordenamiento cuyo contenido refiere a objetivos que han de ser alcanzados en tanto implican un elemento de identidad política, social y general de toda sociedad; son estándares con los que operan básicamente los jueces y juristas cuando deben determinar qué derechos y deberes les corresponden a los ciudadanos, los que han de ser observados no porque favorezcan o aseguren una situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de justicia, equidad o alguna otra dimensión de moralidad.

Igualmente, como lo señala Robert Alexy, los principios son exigencias de justicia, equidad u otra dimensión de la moralidad y su pertenencia al Derecho se legitima o justifica en razón de ese contenido, dado que este constituye un núcleo básico y radical del sistema jurídico, cuyo marginamiento torna insostenible al mismo.

Es colorario que los principios, en tanto no son el fruto de un acto de creación o intervención positiva, requieren del jurista una intrincada área de descubrimiento; pues ellos a diferencia de las reglas, no se basan en una determinación normativa signada como precedente o una norma de legislativo específica, sino en su sentido de conveniencia u oportunidad, tienen contenido tanto en el foro como en la sociedad y se van desarrollando con el tiempo.

El reconocimiento de los principios, supone ampliar notablemente el ámbito de las fuentes a donde los juristas recurren cuando deben esclarecer los derechos de las partes y tienen la virtualidad de singularizar la esencial e



identidad de un sistema constitucional; precisamente son los principios el sustento o el contenido sustancial sobre el que la Corte Constitucional ha venido construyendo el fundamento del denominado juicio de sustitución de la constitución, que en palabras del juez constitucional y para el caso de la función pública, se toma como principio el criterio del mérito para poder, sobre él, construir el funcionamiento de todo el andamiaje tanto de las normas de carrera como del propio funcionamiento de los sistemas de función pública.

He ahí, la trascendencia hermenéutica del alcance regulador otorgado por la Corte al artículo 130 Constitucional que sin duda vincula al Tribunal y desde luego a la juridicidad de función pública a la hora de contraste de constitucionalidad entre los estatutos expedidos por el legislador ordinario o extraordinario para instrumentalizar el funcionamiento del Estado en la función pública.

- Las funciones de la Comisión bajo la premisa enunciada son de carácter técnico, de dirección y de administración.

Para establecer la concurrencia de competencias entre la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales, o un ente exógeno, se crea un presupuesto normativo que supone la estructuración de un estatuto regulador previo y concomitante a un acto definitorio de este extremo de la carrera, que condiciona la posibilidad de los aspirantes para concursar en un esquema organizacional del sistema especial de carrera, la



condición de que su integridad obedezca los principios previstos por el constituyente, dado que al no hacerlo se presenta una distorsión del artículo 130 en forma directa.

Es pacífica la doctrina constitucional expresada en las sentencias de la Corte en cuanto resulta clara cuando reconoce que el responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de aquellas que tengan carácter especial de rango constitucional, apunta a la CNSC y por consecuencia, dicho órgano funcionalmente tiene deberes que le permiten regular con un alcance general el funcionamiento del sistema del mérito previsto en el artículo 125 constitucional, de manera que no se agota en un solo sistema de carrera denominado genérico y expreso en la Ley 909 de 2004; es decir, la hipótesis reguladora vincula a la norma superior con el desarrollo expreso de la norma genérica de la carrera administrativa atrás mencionada.

De ahí, que la carrera prevista como ordinaria en la Ley, proyecta elementos que se comunican a los sistemas especiales de naturaleza legal y que apunta a entregar la administración y vigilancia de los mismos a la CNSC.

En este punto, ha dicho la Corte que tales funciones constituyen un imperativo constitucional de carácter indivisible, en el sentido que dichas atribuciones no puedan compartirse con otros órganos, ni ser separadas o disgregadas a instancia del legislador.

El vocablo “y” que representa la vocal “i” mencionado en el artículo 130 superior es utilizado para referirse a las labores que le corresponden a la CNSC dentro del marco de una conjunción copulativa, cuyo efecto,



justamente es unir, ligar, y juntar el concepto afirmativo de las dos acepciones: *administrar y vigilar*, de modo que se entienda que se trata de dos funciones que se deben ejercer en forma conjunta, inseparable y privativa por la CNSC desde luego, no compartida por otros órganos o entidades Estatales.

De este modo, en la medida en que se excluya a la CNSC, se limite o se comparta con otros órganos la competencia obligatoria para administrar y vigilar los sistemas de origen legal, la consecuencia ineludible es el quebranto sustancial a los postulados que otorgan razón de ser a la existencia y eficacia del sistema de carrera, en una situación tal, como lo entiende la Corte en Sentencia C- 471 de 2013 que implicaría reconocer que el legislador está facultado para dejar en cabeza de las mismas entidades públicas nominadoras a las que decide aplicar un sistema especial de carrera, en lo referente a la función de la administración y vigilancia de la normatividad para el caso, patrocinándose así el monopolio a la función pública en manos de la Rama Ejecutiva, que es justamente lo que la Constitución Política vigente buscó evitar y combatir.

El celo en el respeto por las funciones del órgano descrito por el artículo 130, radica en que es necesario despejar la ambigüedad interpretativa de los términos funcionales de la CNSC, los que operan en conceptos cerrados que otorgan seguridad jurídica suficiente para que la aplicación plena del artículo 125 constitucional sea lo suficientemente vigorosa; pues la incorporación de los sistemas especiales de origen legal al régimen general, además de estar impregnado de una justificación razonable y preferencial para diferenciarlo del régimen común y la necesidad de aplicar dicha regulación especial más compatible con sus funciones, no es motivo ni

presupuesto para amplificar al interior de estos sistemas especiales, funciones organizacionales ad hoc en contravía de los principios generales descritos en el artículo 125 de la Constitución.

Aún se trate de conceptos jurídicos indeterminados y no de funciones jurídicas delimitadas, está el legislador imposibilitado para desconocer los contenidos básicos y estructurales derivados de la Carta, lo que determina que las funciones de la CNSC, claramente deben mantenerse en los entornos de estos sistemas especiales, aunque hipotéticamente como indica la sentencia en cita, existan zonas de penumbra. Por tanto, se ha especificado que administrar hace referencia a tres aspectos preferenciales: ordenar, disponer u organizar; de donde dimanen los verbos gobernar, regir, cuidar y manejar, de manera que el legislador con la Ley 909 de 2004, estatuyó las funciones de la CNSC, que señalan hitos suficientemente nítidos para que el resto de normatividad continúe con tal dirección, más aún, cuando el Juez interprete de la Constitución así lo ha determinado.

Con este referente, la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, tiene los siguientes supuestos de definición sobre los que se construye la confianza de los ciudadanos para el ingreso a la función pública y la delimitación precisa del diseño operativo previsto por el constituyente para este efecto. Así administrar la carrera supone:

- i. Establecer los lineamientos generales para definir los procesos de selección de los empleos de carrera administrativa
- ii. Acreditar a las entidades que realizarán tales procesos y establecer las tarifas de los contratos que se celebren con las mismas



- iii. Elaborar las convocatorias a los concursos
- iv. Establecer los elementos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera
- v. Conformar, organizar y manejar el banco nacional de lista de elegibles
- vi. Remitir a las Entidades las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente de acuerdo con las cifras de los bancos de datos operados para este propósito
- vii. Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa
- viii. Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa
- ix. Realizar procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de universidades o instituciones de educación superior
- x. Elaborar y difundir estudios sobre aspectos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño
- xi. Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.
- xii. Monitorear todo aquello que tiene que ver con la evaluación del desempeño de los empleados inscritos en carrera administrativa, en



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

el entendido que dicha atribución representa la aplicación práctica de todo el sistema de carrera, y al mismo tiempo asegura su eficacia en clave del principio constitucional del mérito para ingresar a la función pública, sostenerse en ella y si tal principio se disuelve salir de la misma por deficiente desempeño.

En estos términos, media un nexo jurídico objetivo entre los artículos 125 y 130 constitucionales que hacen que estos atributos sean un imperativo constitucional indivisible por las competencias del legislador, por tanto, tales funciones no pueden compartirse ni ser disgregadas a instancias de la voluntad legislativa, pues representan una unidad de expresiones conjuntas e inseparables dirigidas a garantizar la neutralidad sin la que el valor constitucional del mérito no tendrá efecto, de ahí la naturaleza de la CNSC como órgano independiente que explica la manera como se provee la integración de esta agencia estatal y su particular rol institucional.

El presupuesto mencionado como se observará en la sustentación de los cargos, sin embargo, no es el único soporte para enunciar y demostrar la necesidad del pronunciamiento del juez constitucional respecto de disposiciones legales que decididamente confrontan la Carta Fundamental por razones consecuenciales, indirectas o por que resultan agresivas en forma aislada, independiente de las competencias de la CNSC, pero de manera material al margen del texto constitucional, fenómeno que nos habilita la posibilidad de avanzar en otras razones de inexequibilidad, dando a la presente demanda la extensión de un análisis constitucional de mayor amplitud.

V. ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

Norma Acusada

Artículo 3 principios que orientan el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de la DIAN, se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

(...)

3.3 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección. (Acusación parcial en su aparte resaltado)

Razones de inconstitucionalidad:

- i. Como se puede derivar, el precepto en análisis consagra los principios que orientan el sistema específico de la carrera administrativa de la DIAN por lo que, hay que colegir que si son los principios colindantes generales del sistema, proyectan su eficacia en todo el funcionamiento del mismo, y por consiguiente le imprimen al estatuto coherencia y efectividad condicionante, de tal manera que homologar para compartir funcionalmente las competencias de la CNSC con la escuela de impuestos y aduanas de la DIAN, representa un supuesto no previsto por la norma

constitucional y por consecuencia confirma la hipótesis de violación directa de la consabida norma.

- ii. El segmento imputado por inexecutable: ***3.3 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN,*** y el aparte acusado en forma precisa, equipara a la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, órgano del que no se dijo nada por el legislador en torno a su creación y aptitud funcional, resulta repartiendo con el órgano de creación legal todo lo que tiene correlación con la ejecución del proceso de carrera administrativa, según el lenguaje usado por el legislador en los procesos de selección.
- iii. La forma como se equipara un órgano de funciones desconocidas con un órgano constitucional en los atributos para desarrollo de los concursos en la DIAN, representa sin ningún esfuerzo de comprensión diverso a la mera literalidad del ordenamiento pues es este órgano, para la legalidad, un órgano fantasma, pues ha sido elevado por el legislador extraordinario a la misma categoría funcional del órgano inspirado en la voluntad del constituyente, lo que por supuesto permite concluir el descontexto de la norma acusada, que claramente expresa una violación directa a la norma superior, cuya hondura de marginalidad constitucional se observa en toda la pacífica jurisprudencia del Juez Constitucional que ha reiterado en todas sus salidas la naturaleza unívoca de las funciones de la CNSC, no equiparables ni compartibles con otros órganos de creación legal o simplemente reglamentaria .



- iv. La audacia del legislador extraordinario para equiparar a la escuela de impuestos y aduanas DIAN en idénticas condiciones a la CNSC en la administración de la carrera, resulta mucho más lesiva si se considera que la indefinición de atribuciones de la Escuela migra del legislador a la potestad del poder reglamentario del ejecutivo. Esto sin duda troca con la aspiración de blindar las características de mérito imparcialidad y proscripción del clientelismo que son los atributos que justifican el sistema de carrera administrativa de nuestro país.

Comedidamente solicitamos en consecuencia, a la H. Corte estudiar el cargo enunciado para validar, como lo estima esta demanda, que el mismo en sus diversas manifestaciones pueda ser lógicamente comprobable en la confrontación de la norma acusada con la voluntad del constituyente en los precisos preceptos situados en el debate de este cargo.

Norma Acusada

ARTÍCULO 12. Funciones de la Escuela de Impuestos y Aduanas. La Escuela de Impuestos y Aduanas tendrá las siguientes funciones:

12.1 Desarrollar los cursos de formación que correspondan a la Fase II de los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera, de conformidad con lo dispuesto en el presente Decreto-ley y en el reglamento.

Razones de inconstitucionalidad:



- i. La mera lectura de las funciones descritas en el numeral 12.1, es suficiente para advertir que la Escuela de Impuestos y aduanas en proceso de creación, proyecta un cuadro de atribuciones que le permite ocuparse directamente de la fase ii de los procesos de selección, que según este sistema especial de carrera son los definitivos para proveer los empleos; y como se dijo en la sustentación de cargo anterior, entregándole a la facultad reglamentaria del Presidente de la República el diseño de las funciones de la Escuela, lo cual presagia que cualquier reglamentación al respecto irá a confrontar el artículo 130 constitucional, dando pie a la producción de una normatividad, desde antes de su nacimiento absolutamente nula por inconstitucionalidad, y que desde luego será materia de impugnación ante el juez competente, siguiendo el diagrama previsto por el constituyente conforme a la atribución de competencias establecida entre la Corte Constitucional y el Consejo de Estado

Debe recordarse que siendo el artículo 130 de la Constitución una norma ***principal***, por consecuencia refleja estándares que no son normas en el sentido literal como se examinó párrafos atrás, y que han de ser observados como señalaba DWORKIN no porque favorezcan o aseguren una situación económica, política o social que se considera deseable sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad.



Es responsabilidad del Juez constitucional el adoptar decisiones respaldadas en argumentos de principio, para así asegurar el respeto de los derechos ciudadanos. En efecto, atender a los principios a la hora de adjudicar derechos sin dejar que los argumentos políticos basados en metas colectivas de la comunidad prevalezcan, equivale a tomarse en serio los derechos individuales no condicionando su respeto a calculo y utilidad, puesto que los principios tienen además de contenido jurídico, contenido moral en tanto que las normas legales cuentan con un contenido diversificado.

- ii. Ya lo señalamos, el carácter normativo del artículo 130 de la Carta ha tenido un desarrollo coherente y celoso en la precisión conceptual por parte de la Corte, y en esa esfera de análisis, la atribución del numeral 12.1 del artículo acusado, le otorga a la escuela la competencia de cierre en la provisión de los empleos de carrera de la Entidad, pero además de eso, adquiere capacidad de manejo en el tránsito de la fase concursal a la fase operacional o de ingreso al servicio, y define como será el funcionamiento de sistema, dentro del desarrollo de su eficacia en torno a los procesos de formación permanente.
- iii. En lo que refiere a la competencia, se deduce radicada en la potestad reglamentaria (Artículo 189 numeral 11 Constitucional) que racionalmente deberá expedirse para dar eficacia al artículo demandado, la situación es mucho más compleja, en tanto, el Decreto extraordinario además de ingresar en la esfera específica de las funciones inherentes a la CNSC, segmentó un espacio de regulación para la facultad reglamentaria del ejecutivo a fin de que este decida, a su discreción, de que otra forma diezma las



competencias constitucionales de la Comisión en un modo tan complejo y delicado que desde el punto de vista material representa una involución real de tal magnitud que habilita al poder reglamentario en una posición análoga a la condición reguladora de los preceptos fundantes expresados por el constituyente.

- iv. Debe precisarse que las normas abiertas para regular la competencia reglamentaria, cuando dichas normas tergiversan o invierten el diseño constitucional, suponen un objetivo desequilibrio en la división de poderes, y desbalancean los principios de funcionamiento orgánico de un Estado de derecho surgido de procesos democráticos.

No es posible desconocer que una de las atribuciones de mayor significado entregadas al Juez Constitucional es la de neutralizar y prevenir la hipertrofia de los poderes, aún más si la fuente del desvarío anotado se explica en la decisión del propio poder *in crescendo* por vía de un Decreto con facultades extraordinarias, que, a no dudarlo, abre materialmente oportunidades concretas para distorsionar el diseño constitucional en función pública.

Este concepto de impugnación no puede agotarse en la mera reflexión formal, pues el control constitucional, exige que existan parámetros objetivos suficientemente integrales que permitan la vida en democracia a partir de la preservación de los límites, controles y contrapesos que hagan interdicción a la eventualidad, siempre probable, del surgimiento de

facultades hegemónicas del ejecutivo en un régimen lamentablemente tan presidencialista.

En síntesis, la norma acusada ocasiona que la administración de la carrera especial de la DIAN se concentra en una entidad subordinada de dichos organismos con desmedro real de las funciones de administración y vigilancia respecto de las que hemos abundado y que se residencian en la CNSC

Norma acusada

Segmento demandado:

13.3 Presentar para aprobación del Director General los **postulados** para llevar a cabo el concurso de ascenso, luego de haberse surtido el proceso de evaluación

13.6 Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleos públicos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.

13.7 Identificar, definir, aplicar, evaluar y acreditar, en coordinación con la Escuela de Impuestos y Aduanas, las competencias básicas o generales que deben cumplir los servidores de la DIAN; así como las demás competencias básicas y específicas para los empleos de los niveles jerárquicos de la planta de personal de la Entidad.

Razones de inconstitucionalidad:

i. Los numerales en análisis del Artículo 13 del Decreto 071 de 2020, presentan dos cuestiones puntuales que pugnan con la norma superior:

- a. El elenco de funciones atribuidas en los numerales 13.6 y 13.7 a la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga a sus veces, deforma indiscutiblemente por lo clara de la situación, la estructura del instituto regulado, y representa al mismo tiempo una fractura con la atribución privativa a las tareas de administrar la carrera administrativa que conforme se ha examinado en esta demanda, le corresponden exclusivamente a la CNSC.

Basta con repasar por ejemplo los numerales 13.6 y 13.7 con relación a los contenidos de los verbos *organizar* y *administrar*.

Evidentemente, resulta que los cometidos descriptivos a que refiere la norma legal se conecta en la aplicación de los transitivos organizar y administrar, en forma tal, que merman y limitan las funciones de la CNSC al interprete y mucho menos al Juez Constitucional no le queda difícil evidenciar el yerro en que incurre el legislador extraordinario, dado que el verbo elegido para describir las funciones del órgano constitucional es el que emplea la normativa en cuestión: paragómicamente administrar la carrera, como atributo de un órgano diferente a la CNSC lo cual evidencia la violación de manera flagrante.

- b. En ese mismo orden tampoco media dificultad dialéctica alguna para definir que los contenidos funcionales de los numerales 13.6 y 13.7 representan actividades inherentes a la administración y por tanto no pueden ser disgregadas, quebrantando, como lo ha dicho la Corte, le corresponden a la CNSC.
- c. Los verbos “*elaborar proyectos*” que se presentarán para aprobación del director General de la DIAN son ingredientes del concurso, organizar y administrar elaborar y proponer los elementos del sistema de evaluación de desempeño sin tener en cuenta los criterios y lineamientos establecidos por la CNSC, lo cual debilita la función de la CNSC para convertirlo en simple órgano de recepción, y además asesorarla y definitivamente constituir con la Escuela de Impuestos y Aduanas el centro regulador de la carrera, lo cual sin duda rompe y contradice materialmente la voluntad del constituyente.

Lo anterior, muestra que la normativa acusada, no concurre en su contenido con lo que pretendió el Decreto extraordinario. En efecto, la “***función de asimilar***” intra - orgánicamente para derivar de ello la coadministración de la carrera en la DIAN crea un escenario jurídicamente contradictorio y demasiado gris.

No podemos olvidar la necesidad de transparencia que en términos del artículo 209 Constitucional requiere la entidad para la que se le expide su sistema de carrera especial, pues su función primigenia es la de operar como la dependencia responsable del recaudo de los recursos económicos provenientes de la tributación de los ciudadanos, lo cual integrando con las competencias aduaneras representa un resguardo para la identidad

económica del país, todo esto con las naturales competencias de coacción de la administración pública, conduce a esta institución a representar un ente de marcada importancia para el interés general

El error de cita no es una mera obnubilación del diablillo de los teclados, representa algo más de la consabida expresión, pues según la doctrina de los actos jurídicos y su correspondencia con la identidad reguladora en un sistema democrático, bien puede estructurar una situación de desvío de poder que se consuma a partir de un error de hecho por la lectura de “*un texto, que lo que dice, es lo que el legislador extraordinario no le quiso hacer decir*”. (sic)

Norma Acusada

ARTÍCULO 21. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...)

21.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso
(Acusación parcial en su aparte resaltado)

Razones de inconstitucionalidad:

i. Teniendo en cuenta que el artículo 125 constitucional, potencializó la función pública de los Empleos de los órganos y entidades del Estado bajo el espectro de la carrera, y el inciso cuarto de dicho precepto superior,



determina que el retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas por la Constitución o la Ley, no existe duda que las causales que determine la Ley habrán de desarrollar *un logo* que exprese y desarrolle el Artículo 26 Constitucional en cuanto concierne que toda persona es libre de escoger profesión u oficio de manera que la renuncia *in-genere*, materializa esta libertad.

Estructuralmente el retiro del servicio tiene lugar además de las causales propias de cada situación, por ocurrir la renuncia al cargo libremente declarada, y por supuesto la materialización espontánea de la voluntad de retirarse del servicio público, implica una situación jurídica amparada por el ordenamiento Constitucional, de tal forma que su validez la determina la ausencia de condicionamiento alguno; por consiguiente no podrá por esta razón permitirse que el Legislador vaya más allá de la estructura constitucional, para prohijar que cierto tipo de funcionarios salgan y entren a su libre albedrío de la Administración Pública, lo cual desde luego representa una situación inédita no compartida en ninguno de los estatutos genéricos y/o especiales vigentes sobre esta particular forma de desvinculación del empleo.

Tampoco puede en consecuencia el Legislador desarrollar el principio notado en un sentido que supone un tipo de discriminación positiva a favor de estos funcionarios respecto de los demás servidores públicos, lo que determina ampliar "*ad hoc*" en un Decreto extraordinario la restricción constitucional de *libertad de escoger profesión u oficio*, creando una zona gris en la que solo los funcionarios de la DIAN pueden ejercer esa libertad



con el privilegio de reingreso cuando el servidor o, los jerarcas funcionales, de la institución lo decidan.

Estamos en consecuencia ante una situación de puerta giratoria que materializa la posibilidad para que ciertos servidores públicos encuentren en estos empleos la posibilidad para entrar y salir de la administración, dependiendo de coyunturas inéditas lo cual probablemente constituye una fuente indeseable par aun conjunto de conflicto de intereses, o de inhabilidad e incompatibilidades que no es desde ningún punto de vista jurídico y moralmente deseable para que sea precisamente el ordenamiento jurídico el facilitador de una tipología como la que se examina, enteramente contraria a los postulados de la Carta.

Y como colofón, el artículo 209 de la Carta resulta también comprometido, atendiendo las especiales funciones de la entidad, comprometida con el recaudo de tributos de los colombianos que exige la máxima moralidad y pulcritud de sus servidores a la hora de su ingreso y retiro a esta institución, que por las razones mencionadas es proclive a la financiación del Estado mismo, sin que su dirección y funcionamiento pueda quedar en manos de camarillas que a discreción decidan quien sale de la institución y quien puede reingresar luego y mucho menos, en un estatuto de carrera administrativa.

- ii. Significa que, a la luz del sistema general de carrera administrativa, la renuncia se encuentra establecida como una causal objetiva de retiro del servicio, descrita desde la Ley 4ª de 1913, la Ley 38 de 1936, el Decreto 2400 de 1968 y el Decreto 1950 de 1973, normas que, si bien



rigieron bajo la vigencia de la Constitución de 1886, poseen un tratamiento idéntico entre sí, que lo retoma la Ley vigente dentro del constitucionalismo establecido por la Carta de 1991 para función pública.

iii. Para el efecto, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 en su título VII estatuyó lo referente al retiro de los funcionarios públicos, regidos por el sistema de carrera administrativa, y en el literal d, la proposición normativa se integra en los siguientes términos: *“el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos (...) d. Por renuncia regularmente aceptada”*.

iv. Significa lo precedente que la figura de la renuncia conduce a la terminación de la situación jurídico - administrativa del servidor público; sus efectos se surten con la culminación del vínculo que supone el regreso por parte del servidor a la calidad de ciudadano sin ejercicio de ninguna pretensión o derecho sobre el fuero del empleo público que ocupaba antes de presentar la renuncia del cargo.

v. Una insólita situación de crear una variable de retiro con condición latente y potencial de continuar siendo empleado público, riñe con los principios de las relaciones jurídicas entre los ciudadanos y el carácter jurídico del empleo público, que en los términos como está redactada la norma acusada, crea evidentes sesgos de discriminación positiva a favor de unos exfuncionarios de una entidad que por arte de legislador extraordinario la coloco - la norma acusada- por encima de todos los

servidores públicos del País y de sus sistemas de ingreso y retiro del servicio público.

vi. Esta discriminación positiva confronta de forma objetiva el principio a que se refiere el artículo 13 constitucional, estableciendo una generación de ex servidores públicos, dotada de un linaje de entrada y salida del empleo por el mecanismo de retiro del cargo a discreción de él mismo y del jefe de turno.

Resulta turbadora esta disposición que crea una puerta giratoria para cualquier empleo público, pero más en un organismo que requiere confianza y transparencia de parte de los ciudadanos, pues habilita la aparición de relaciones subjetivas de proximidad entre la cúpula directiva y los funcionarios que, en un régimen de carrera, con un atributo extraño al sistema democrático de igualdad, de acceso a la función pública pueden entrar y salir cuando a bien lo tengan.

vii. Este dispositivo además permite una especie de cooptación en los cargos públicos, mediada por el clientelismo, y un perverso ejercicio en torno al ingreso a la función pública que la puede convertir en botín de la dirigencia de turno, por ello resulta demasiado agresiva la disposición en frente a los términos con los que la Constitución reguló la función pública. Contiene en consecuencia una disposición inaceptable, y en demasía contraria al respeto de la institucionalidad en su conjunto.

viii. No existe ninguna justificación de la Doctrina de la Corte Constitucional para el excepcional juicio de tolerancia a disposiciones que entrañen eventuales hipótesis a la atenuación del principio de igualdad,



GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

ABOGADO CONSULTOR

pues lo que estatuye el artículo demandado es una opción de entrada y salida que carece de razonabilidad y de sentido que permitiría a ciertos funcionarios de la Entidad, renunciar al empleo dadas las características de sus funciones a las que ya nos referimos, habitar en otros sectores implicados en la contingencia general del deber de los ciudadanos de pagar impuestos, y regresar a discreción a ejercer el poder de la autoridad tributaria que para la salud del País requiere de la más absoluta transparencia.

Es necesario advertir en el segmento del análisis el carácter estratégico para la vida económica, de estabilidad financiera y de la solidez integral del País, que representa la unidad administrativa especial de impuestos y aduanas DIAN, que con figuras como las que se estudian quedan sin duda afectada, pues la regulación que censuramos opera a un espacio que facilita de manera indeseable una posibilidad marcada para que en su aplicación genere la máxima sensación de desconfianza.

Bajo esa consideración sus funcionarios, principalmente aquellos del nivel directivo, son naturales receptores de las políticas públicas que pueden incentivar o desestimular todo el sistema económico y productivo del país, haciéndolos un reservorio de conocimientos que al permitirles el tránsito desde la función pública hacia el mundo de lo privado con regreso de nuevo a la función pública se torna en un factor real para constituirse en fuente de un escenario de corrupción administrativa, asunto que el legislador debe tener en cuenta para no incurrir en la ingenuidad de instituir una entrada y salida del talento humano bajo la posible expectativa de aprovechar el conocimiento técnico de los servidores públicos, a fin de que estos puedan de pronto representar una buena reserva para la función.



La experiencia acumulada en los esfuerzos para hacer más transparente la actividad de la administración, es suficiente para estructurar la censura que contra la disposición en ciernes se formula en la demanda.

ix. La norma en censura, posee unidad normativa con el artículo 131 del Decreto acusado, relativo a la renuncia con posibilidad de reingreso, por tal razón anunciamos tan solo que los argumentos aquí planteados se comunican con la disposición en referencia, sin embargo, atendiendo el diseño formal y lógico de la demanda, a ella nos referiremos cuando corresponda agotar la formulación lineal de los cargos de acuerdo con el planteamiento esbozado en los acápites de generalidades de esta demanda.

Nótese que tanto el artículo demandado en este segmento de la acción como la previsión establecida en el artículo 131 del estatuto demandado, determina la posibilidad del estado de cosas inconstitucionales, a raíz de las posibilidades ciertas de reingreso que chocan con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, comprometiendo de este modo la estabilidad de la Ley disciplinaria relacionada con la separación del servicio, lo que de contera origina un fenómeno de confusión de las situaciones administrativas en particular

Norma Acusada:



ARTÍCULO 27. Requisitos para participar en el concurso de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:

(...)

27.3 Acreditar las competencias laborales a través de la **certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas,** o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional. (Acusación parcial en su aparte resaltado)

(...)

PARÁGRAFO. La DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar los empleos que se deben proveer a través del concurso de ascenso. La Comisión Nacional del Servicio Civil validará la información y determinará el tipo de concurso en el acto administrativo que fije las reglas del proceso de selección.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Sin perjuicio del régimen de transición dispuesto en el presente Decreto-ley, la calificación de que trata el numeral 27.4 del presente artículo corresponderá a las categorías "sobresaliente", "destacado" o "satisfactorio", según corresponda, hasta tanto el Director General apruebe y entre en vigor el nuevo instrumento de evaluación del desempeño descrito en el presente Decreto-Ley.

Razones de inconstitucionalidad:



- i. Respecto del numeral 27.3, emerge del mismo, que se le entrega a un órgano distinto de la CNSC la definición de los requisitos para participar en un concurso de ascenso, en este caso la escuela de impuestos y aduanas, cuya naturalización organizacional y de competencia quedan en manos de facultades reglamentarias del ejecutivo.
- ii. Asocia la irregularidad detectada en que, además de repartirse las funciones de la CNSC a un órgano indefinido, tal disposición está prohibida por la Carta Política y por el Juez Constitucional en precedente estable.
- iii. Es claro que las competencias laborales NO pueden exigirse como requisito habilitante para que el servidor de carrera administrativa aspire a participar en un concurso de ascenso, teniendo en cuenta que justamente lo que evalúa el concurso de ascenso son las competencias, capacidades y habilidades laborales del empleado que pretende ascender. Es decir, no habría lugar a que las competencias laborales que certifique una entidad interfieran con el propósito del proceso de selección por méritos para ascender.
- iv. Como lo ha señalado la Corte Constitucional en Sentencia 285 de 2015, el sistema de evaluación del desempeño resulta contrario al artículo 130 constitucional, sino se modula que dicha función es inherente a la CNSC en la medida que las competencias de administrar involucra al género de atribuciones previstas por el contribuyente en el Artículo referido de forma que su constitucionalidad depende de la coherencia que se guarde con la preservación de estas atribuciones como componente de las facultades de la administración de la carrera.



Adicionalmente, imponer como requisito habilitante del concurso de ascenso la certificación de competencias laborales, limitan de forma injustificada la opción de los concursantes para aspirar a un ascenso, pues en el caso de la carencia de este requisito, en la práctica lo que ocurre con esta disposición es que se elimina de forma radical el ejercicio de un derecho que por devenir del principio de acceso a la función pública de acuerdo al artículo 40-7 de la Carta, limitarlo o condicionarlo al arbitrio subjetivo de un órgano como lo es la Escuela de impuestos y aduanas, inequívocamente condensa una atribución abiertamente inconstitucional.

Con este requisito habilitante, el concurso de ascenso se matiza con una facultad interna para que sea la propia entidad la que califique unas competencias laborales, cuyo control es incierto, habilitándola para exigir a los empleados destrezas laborales absolutamente discrecionales, lo cual no significa que no las posean y en este sentido, dicho requisito se constituye en un impedimento para acceder a la posibilidad de ascender. Es decir, se merma la iniciativa, la libertad y el deseo del servidor público de carrera administrativa, para demostrar a través de un proceso de selección por méritos, que está facultado para desempeñarse en un empleo mejor aspectado o de mayor jerarquía y con ello se limita sin fundamento, el principio constitucional del mérito y el libre acceso a la función pública.

Tal como la norma está contemplada actualmente, también se le permite a la DIAN modificar aleatoriamente los tipos de competencias que exigirá respecto de un mismo haz de funciones, imprimiéndole al requisito habilitante, un elemento subjetivo proclive a los intereses ambiguos que pueda tener el empleador, lo cual por supuesto se encuentra por fuera del



contenido de los principios constitucionales de mérito en la carrera administrativa y del libre acceso a la función pública.

Por si fuera poco, con la certificación de competencias laborales como requisito *sine qua non* de los concursos de ascenso, se está adicionando un requisito más, frente a las exigencias que aplican a los otros regímenes de carrera, introducidos al ordenamiento a través del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, sin justificación aparente o que explique dicha necesidad a la luz de la especificidad del sistema de carrera especial previsto para la DIAN.

v. No sobra recalcar el carácter de frontalidad con que este dispositivo desconoce las competencias rectoras de la CNSC, tomando las mismas para distribuir las en órganos subalternos de la administración de la Entidad, lo que determina una suerte de quebranto sustantivo a los elementos fundantes del principio del mérito y de la carrera administrativa en su conjunto, que torna intolerable desde el punto de vista constitucional que pese al núcleo duro de la jurisprudencia, este Decreto Ley haya prescindido por completo, no solo de guardar respeto por la norma superior sino además, incurra en el desconocimiento íntegro de un precedente constitucional enteramente vinculante. En conclusión, esta norma afecta las aspiraciones de los empleados de carrera de la DIAN y también las competencias de la CNSC para adelantar los concursos de ascenso.

vi. Respecto del Parágrafo, la competencia de la DIAN para reportar la oferta pública de empleos torna a la CNSC en un organismo fedatario que actúa *ex post facto* dentro de una normatividad que la sitúa como convidado, para

simplemente, respaldar ulteriormente al órgano que por esta norma le arrebatara sus competencias.

vii. Además, debe la Corte Observar que el artículo 133 inciso segundo de la Carta, prescribe que los órganos que integran a la administración pública del Estado son autónomos e independientes, tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.

Esta máxima de diseño en la organización de las Entidades públicas también se lesiona, porque representa todo lo contrario de lo establecido en el inciso segundo del artículo 113 mencionado. Veamos.

- a. Aquí se fusionan las competencias de la DIAN en materia de carrera administrativa con las atribuidas por el constituyente a la CNSC
- b. En igual sentido un órgano de carácter autónomo de orden constitucional es postergado a la tarea de dar fe de lo actuado por otra institución que ejerce funciones que no le son propias, apoyadas en un Decreto Ley de carácter extraordinario.
- c. La disposición rompe el principio de armonía entre los entes de administración del Estado, los confronta y equívocamente instituye una situación de facto y de emulación de sus competencias funcionales.

En síntesis es inobjetable el paralelismo que la norma legal demandada instituyó entre la escuela de impuestos y aduanas y la CNSC, lo cual tratándose de los yerros constitucionales que habrá de analizar la Corte,



funciona como razón sustantiva de inconformidad que sustenta la presente demanda, en el entendido simple que acerca del control constitucional sobre la voluntad del legislador, este tiene por esencia la defensa de la Constitución, labor en sí mismo de tremenda importancia para un Estado democrático atendiendo que es la norma constitucional el presupuesto de certeza para el orden jurídico, lo que a su vez opera como dispositivo que limita las atribuciones de las instituciones constituidas entre ellas la correspondiente a las competencias del legislativo, cuya dinámica se explica en términos de validez, siempre que desarrolle genuinamente las determinaciones estatuidas por el constituyente.

Norma Acusada

ARTÍCULO 28. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba. El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

(...)

28.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante. A los aspirantes inscritos se les podrá aplicar



primero la prueba o pruebas eliminatorias y luego hacer la verificación de requisitos a quienes la(s) superen. Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y calificación de las mismas, se regirán por las siguientes reglas:

b) Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles y a ser nombrado en la vacante convocada quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso, **y quien haya aprobado los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas**. Sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria podrá establecer un puntaje total aprobatorio superior.

Cargo de Inconstitucionalidad:

i. El contenido del precepto deja ver dos circunstancias lesivas del orden superior:

- a. La disposición de los resultados del concurso al evaluar las pruebas de selección se torna exclusivamente porcentual y numérica, lo cual en principio no estaría por fuera del fenómeno de oposición, propio de la carrera administrativa, la distorsión se presenta en que el componente porcentual para clasificar en la escala del concurso se nutre con los resultados de los exámenes médicos que funcionan como efecto condicionante que determina el derecho a integrar la lista de elegibles. Se trata de una vertiente extraña al proceso meritocrático, pues los exámenes médicos son un factor impropio, a las pruebas de conocimientos y destrezas de los aspirantes en un concurso de oposición. Debe recordarse que este tipo de procedimientos - los



exámenes médicos- recaban utilidad en el momento de la posesión previa al ejercicio del cargo como elemento de importancia en las garantías propias de la seguridad social.

- b. Entonces, un elemento contingente de la realidad de los seres humanos como es su situación de salud que tiene infinitas variables, se lo asocia a una consecuencia clasificatoria dentro de un proceso de oposición en carrera administrativa, para determinar ni más ni menos, que la lista definitiva de elegibles, que como se sabe es un acto jurídico de naturaleza administrativa, dotado de las características propias de los actos de la administración, es decir creadores de situaciones jurídicas, cuyos efectos se prolongan en el tiempo según lo prevé el estatuto. Esa tal estabilidad jurídica no pueda ser enervada por una situación proterva, que circunstancialmente no es permanente, y en caso de serlo daría un tratamiento jurídico enteramente extraño al contenido del precepto, dado que de ser permanente se estaría ante una situación de incapacidad física para ejercer cargos públicos.
- c. En este orden, las aptitudes psicofísicas NO pueden determinar la inclusión de una persona en la lista de elegibles, teniendo en cuenta que la práctica de este tipo de examen médico involucra no solo el estado físico sino la respuesta sensorial, sensitiva o psíquica de una persona, lo cual conduce a pensar en que una prueba de tipo psicológico resulta siendo de carácter eliminatorio dentro del concurso, al impedirle al participante ser parte de la lista en caso que su resultado sea no apto.

Esto a todas luces vulnera el principio constitucional del mérito y coloca al aspirante en la situación gravosa de someterse a un examen



psicológico para poder pertenecer a una lista de elegibles, cuando ya ha superado las pruebas del proceso de selección por méritos. Al respecto, la jurisprudencia ha informado que este tipo de pruebas no pueden tener el carácter de eliminatorio, así como tampoco es posible incluirlas como pruebas obligatorias que se proyecten en la conformación de las listas con quienes por sus capacidades y habilidades ya han superado el proceso.

Por ello, se insiste en que la interpretación a realizar en la norma acusada, dentro del segmento de libelo que nos ocupa, es que tanto los exámenes médicos, como también los psicofísicos que implican valoración psicológica, no son parte del proceso de selección y por lo tanto no pueden tener el fin de determinar las personas que conformarán las listas de elegibles. Al contrario, puede considerarse como requisito de posesión para el elegible.

ii. Ahora bien, la fusión de magnitudes evaluativas enunciada en el anterior cargo, determina otro de identidad propia, y que se proyecta en la forma como el legislador postergó el elemento categórico y esencial del concurso que atañe ni más ni menos que al componente del mérito, cuya omisión reemplaza por la impropia consideración de unos exámenes médicos; aún más, la incertidumbre entre los puntajes acá definidos y los que caprichosamente el legislador habilita a la formulación de la convocatoria en una decisión discrecional para estrechar o disminuir la luz de ingreso a la institución, sin ningún límite objetivo que le dé certeza a los aspirantes, constituye como se señaló párrafos atrás una regulación abiertamente contendría a los principios de libertad de acceso a la función pública artículo



40-7 que sistemáticamente concurre con el principio del mérito establecido en el artículo 125 constitucional.

iii. La disposición en la forma como dentro del marco del reclutamiento, la norma troca la definición de requisitos y habilidades para el empleo, en secuencia posterior a los resultados de la prueba, representa una irracionalidad tangible en la habilidad del concurso para garantizar que los inscritos, en primer lugar, cumplan condiciones legales y constitucionales para el ingreso a la función pública, antes de verse involucrados en el proceso de selección misma, lo cual hace que la fase del reclutamiento se torne ambigua y poco transparente en cuanto los extremos de la convocatoria y su desarrollo pende de una situación enteramente aleatoria y circunstancial, pues a nadie le es dado conocer cuál será su situación de salud, o su estado emocional en el segmento previsto para la realización de los exámenes médicos y las pruebas de polígrafo.

Es más, la creación de una expectativa al universalizar el proceso de selección con la aplicación de pruebas sin conocer la plenitud de los requisitos para las funciones a que se aspiren en el empleo, de hecho, constituye una situación jurídica surgida en la presentación de las pruebas sin tener certeza sobre el cumplimiento de requisitos, lo cual patrocina *ad vinitio*, el nacimiento de intereses jurídicos cuya legitimidad se torna incierta.

iv. En resumen la disposición es peligrosamente discriminatoria, impregnada de un componente de desconocimiento del principio de la dignidad humana, pues la contingencia de la Salud de las personas además de lo que significa en recorte de las condiciones de normalidad y sacrificio existencial se



convierte por esta disposición, en un obstáculo más para acceder a un derecho básico constitucional y fundamental consistente en la descripción del artículo 40 de la Carta según el cual todo ciudadano tiene derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, apoyado por el artículo 13 constitucional sin que sea menoscabado en sus derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, nacionalidad, lengua o religión.

Además, la creación de expectativas en situaciones jurídicas no precisas le resta la obligación de transparencia en la actividad administrativa a que el constituyente se refirió en el artículo 209 de la Carta, pues como lo refiere el artículo 25 de la Constitución el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Norma Acusada

ARTÍCULO 29. Pruebas para la provisión de los empleos del nivel profesional de los procesos misionales de la DIAN bajo las modalidades de ingreso o ascenso. Para la provisión de los empleos bajo las modalidades de ingreso o ascenso, el proceso de selección comprenderá dos (2) fases independientes, a saber:

29.2 Fase II. A esta fase serán llamados, en estricto orden de puntaje, y en el número que defina la convocatoria pública, los concursantes que alcancen o superen el puntaje mínimo aprobatorio de la Fase I.



- a) La Escuela de Impuestos y Aduanas con programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN, o
- b) Contratos o convenios interadministrativos, celebrados entre la DIAN y las universidades o instituciones de educación superior acreditadas ante el Ministerio de Educación, cuyo objeto será desarrollar el curso con base en programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN. En este evento, dichas universidades o instituciones de educación superior deben certificar que cuentan con programas en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria, según corresponda, y demostrar que tienen la infraestructura y la capacidad logística para el desarrollo del curso.

En ambos escenarios, el curso de formación tendrá un número mínimo de ciento veinte (120) horas, que será definido en el acto de convocatoria, sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, según corresponda, en relación con las funciones del área funcional y la categoría del empleo, para cuya provisión se hubiere convocado el concurso.

Causal de Inconstitucionalidad:

A esta altura del análisis del Estatuto de Carrera especial para la DIAN, la norma en perspectiva y sin que sea necesario mayor esfuerzo de profundización, le otorga poderes discrecionales al director de la DIAN para disponer a voluntad, a través de un órgano que se entiende subordinado -



Escuela de Impuestos y Aduanas- toda la planificación contractual e interadministrativa para ejecutar el componente técnico del concurso:

i. Nuevamente, la CNSC comparte competencias, sin que dicha concurrencia prohibida por la doctrina constitucional se purgue por la simple circunstancia de atribuir a la CNSC la elaboración de programas específicos con la participación de la DIAN

ii. Entonces, la CNSC no es el organismo rector, es un organismo complementario que entrega sus funciones a una dependencia que funge en competencias discrecionales, para el caso del Director de la DIAN, y que se espera que el poder reglamentario estructure para el caso de la Escuela de Impuestos y Aduanas, pues decididamente la norma legal acusada le entregó al acto administrativo reglamentario el diseño de un órgano coadministrador de la carrera, donde es manifiesto un esguince normativo que permite trasladar la competencia propia del legislador al ejercicio desbordado del “*reglamento*” lo que de por sí mecánicamente implica que la regulación así concebida se proyectará en que el reglamento, sea, a su vez, contrario a la organización constitucional en análisis.

iii. Las atribuciones entregadas al Director para desarrollar los programas específicos, nuevamente hacen plural y compartida las funciones que son propias de la CNSC, con lo que se evidencia una vez más la infracción al precedente constitucional vinculante, estatuido en el entendido de que de acuerdo al artículo 130, la CNSC como órgano autónomo, no debe compartir con otros entes de naturaleza distinta el resorte de sus funciones.



iv. Se comprueba en consecuencia que el Decreto extraordinario confundió un sistema de carrera por voluntad del legislador con el carácter especial de carrera originado en la voluntad de la propia constitución. Este desenfoque es de tal magnitud que resulta insostenible su constitucionalidad, no solo desconoce el carácter vinculante de la norma constitucional, sino que además ignora el precedente estable de la Corte, lo cual estatuye la razonabilidad y proporcionalidad de los cargos aquí ventilados.

Norma Acusada

ARTÍCULO 30. Pruebas para la provisión de los empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales tributarios, aduaneros o cambiarias de la DIAN. **Para la provisión de estos empleos se aplicarán las reglas dispuestas en el artículo 28 y en el numeral 29.1 del artículo 29 del presente Decreto-ley.**

En la convocatoria del concurso se podrá prever la aplicación de pruebas con carácter eliminatorio como el polígrafo y otras de confiabilidad y/o transparencia

Causales de Inconstitucionalidad

i. La estructura organizacional del Estatuto acusado, dentro del artículo 30, sin que sea necesario derivarlo en un argumento de lógica deductiva, pues la norma es explícita, implica la aplicación de los artículos 28 y numeral 29.1 del artículo 29 del Decreto, lo cual proyecta las mismas causales de censura establecido en su momento frente a estas normas.



ii. Comoquiera que las normas a que se refiere este artículo 30 son imputadas en esta demanda por razones de inexequibilidad y por un criterio elemental de economía del manejo de los Cargos, comedidamente requerimos de la Corte se dirija a los argumentos propuestos en el momento de denunciar la infracción de los artículos 28 en el apartado 28.3 literal b. y numeral 29.2 fase II literales a y b del artículo 29.

Conviene recordar que el Consejo de Estado en la Sentencia 01053 de 2019, estatuyó que la entrevista dentro del sistema general de carrera administrativa vigilado y administrado por la CNSC, está autorizada como prueba o medio de selección de personal siempre que no supere el 15% del valor definitivo de la calificación, a lo cual ha de agregarse que, para el caso de ser no aprobatorio, se deberá dejar constancia escrita y motivada de las razones por las cuales se asignó el respectivo puntaje.

En esa misma dirección los análisis de estrés de voz o polígrafo de voz que opera como un tipo de detector de mentiras, prueba de confianza, para que puedan ser usadas en un proceso de selección de personal, requieren que sean previamente autorizadas para la selección solo de personal directivo, y siempre y cuando, se establezca como garantía a favor del aspirante que debe ser autorizada por escrito previo, libre y voluntario de forma tal que fuera de esa solitaria circunstancia, no existe la posibilidad para que este instrumento sea habilitado en los procesos de selección de personal.

Reconoce la sentencia aludida que tanto la Corte Constitucional, la Corte Suprema y el Consejo de Estado coinciden en reconocer que este tipo de instrumentos no tienen validez, ni se aceptan como medios de prueba en procesos judiciales y administrativos sancionatorios y tampoco para

justificar despidos y retiros del servicio del personal civil o militar básicamente en atención a tres razones:

- i. Su diagnóstico se refiere a un concepto subjetivo relacionado con la credibilidad del interrogado y no con la comprobación de hechos, elementos o circunstancias relacionadas con el objetivo pretendido con esta prueba.
- ii. Representa una amenaza latente enorme para la libertad y dignidad de las personas
- iii. Desconoce dentro del marco del debido proceso los componentes de publicidad y transparencia porque de manera física no permite técnicamente su contradicción o tacha.

De otro lado la Sentencia de 13 de mayo de 2021 radicada con el número 11001-03-25-000-2017-0077-00 retomo el tema para reiterar la tesis según la cual en el ordenamiento vigente, y en la aplicación de proceso de elección por méritos, en primer término la entrevista no puede tener un valor superior al 15% dentro de la calificación definitiva, vale decir, no le otorga carácter eliminatorio, y de manera precisa, respecto del uso del polígrafo, para la realización de la prueba de entrevista en el contexto de una convocatoria, es excepcionalmente admisible, siempre y cuando sea justificado de manera suficiente, y condicionado los siguientes supuestos:

- i. Se le debe permitir al aspirante consentir o no de manera previa, libre, voluntaria e informada sobre la realización de la prueba.



- ii. El consentimiento para la realización de la prueba debe ser solicitado de manera anticipada e informada, es decir, explicándole a la persona la forma y metodología de la realización de la misma.
- iii. La negativa a someterse a la práctica de la prueba de confianza no puede significar la exclusión del proceso de selección y,
- iv. Para el que consienta en la realización de tales pruebas, los resultados de las mismas no pueden implicar su exclusión en el proceso de selección y el otorgamiento del puntaje debe serlo en menor proporción a las otras pruebas.

Sobre las dos sentencias en cita del H. Consejo de Estado hay que destacar que la de 2019 y la de 2021, respectivamente, contienen unidad de materia que reflejan un precedente vinculante, máxime que la sentencia de este año ocurre en los términos de los artículos 270 y 271 de la Ley 1437 de 2011; esto es, constituyen sentencias de unificación jurisprudencial cuya consecuencia no es otra que unificar un punto de derecho que otorga seguridad jurídica a la ciudadanía; y respecto de la dispensa de justicia, el propio juez queda sometido a los contenidos de su decisión sin que en el futuro pueda variarlo a no ser que se presenten modificaciones sustanciales, como ocurre cuando evolucionan los supuestos materiales del problema jurídico resuelto o se innove la disposición normativa correspondiente.

Por ahora representan un punto claro de derecho que tiene marcada relevancia constitucional, pues varias normas de la Carta se comprometen a la luz del pronunciamiento de lo contencioso administrativo, tal como



GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

ABOGADO CONSULTOR

sucede con los elementos del debido proceso artículo 29 de la Constitución que define su identidad, aun para las actividades administrativas el derecho a controvertir las pruebas que puedan afectarle, y en la secuencia del trámite administrativo la posibilidad de impugnar determinaciones adoptadas por la autoridad administrativa. Garantías descritas por el constituyente que no ocurren con los mecanismos de evaluación consagrados legalmente de los dispositivos que contemplan el concurso descrito en el Decreto Ley materia de censura.

En igual sentido y dando eco al pronunciamiento del máximo Tribunal de lo contencioso administrativo, una prueba como las que se analiza afecta la dignidad e intimidad de las personas descrita en el artículo 15 de la Constitución, lo cual forma parte de un derecho personalísimo en las relaciones jurídico-públicas que ahora importan, frente a toda indagación o pesquisa que sobre el individuo quiera imponerse contra la voluntad de la persona, cuyo sentimiento de pudor queda así protegido por el ordenamiento.

La coacción sobre las respuestas básicas que el cuerpo puede producir en una prueba de polígrafo, afecta la realidad física del cuerpo humano, porque no es una entidad física en el sentido lato, sino, cultural, y determinada en consecuencia, por el criterio dominante de la cultura general sobre el recato corporal, de tal modo que pueden entenderse como intromisiones forzadas en la intimidad personal que en ciertos casos, y ante exigencias públicas, como lo sería un concurso de mérito representan afectación del ámbito de

la intimidad, y hacen que su aplicación no sea respetuosa de la dignidad de las personas, y representativa más bien de un trato degradante.

La técnica del polígrafo materializa sin duda un registro personal al esquema psíquico de la persona o del individuo y por lo tanto concreta una lesión a la intimidad personal, que no se válida alegando simplemente protección de intereses públicos en la prevención de seleccionar funcionarios comprometidos con la transparencia y la verdad, objetivo que a todas luces resulta incierto, pues quien pasa con éxito esta prueba no le garantiza a la institución que en términos de compromiso con sus deberes y responsabilidades está por encima de los demás, con lo que se crea una hipótesis de duda fuerte a dicho mecanismo y lo más complejo, lo convierte en un instrumento inútil para asegurar la transparencia de la función pública.

Norma Acusada

ARTÍCULO 31. Ejecución oportuna de los procesos de selección. En consideración a los principios de celeridad y eficacia de la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política, y para un adecuado y oportuno funcionamiento del Sistema Específico de Carrera Administrativa, el tiempo total de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta el envío de las listas de elegibles inclusive, será máximo de doce (12) meses. Lo anterior sin perjuicio de poder ser ampliado por la Comisión Nacional del Servicio Civil por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito por períodos que sumados no podrán exceder de

cuatro (4) meses adicionales, so pena de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

Causales de Inconstitucionalidad

Como ya se expresó, la función de vigilancia atribuida por el constituyente a la CNSC a la par con las atribuciones de administración se considera como una unidad inescindible.

i. La regulación de la norma en análisis crea una hipótesis restrictiva que le atribuye a la CNSC una función subalterna, en modo que la vigilancia como función principal que le corresponde al órgano constitucional, la subordina a una condición absolutamente residual, de modo que por deducción, el manejo de la ejecución oportuna de los procesos de selección, por fuerza de gravedad jurídica inexorablemente apunta a los órganos internos de la Entidad, con lo que se evidencia el desplazamiento institucional prohibido por la Carta.

Como puede apreciarse el objeto funcional de la CNSC, se localiza en un escenario de fomento institucional en el que el planeamiento y convocatoria de los concursos, representa una función típicamente discrecional cuando no integradora de los denominados por la doctrina conceptos jurídicos indeterminados.

Es decir, la dinámica institucional por la razón de las circunstancias enfrenta situaciones en las que la regulación se apoya en fundamentos de hecho no



específicos sino contingentes, lo cual, en hermenéutica jurídica se resuelve con la habilitación al órgano dotado de la competencia para definir de acuerdo con los supuestos de hecho, oportunidad y proporcionalidad que constituyen elementos de análisis en los que ponderadamente se ejecuta la competencia en los rasgos concretos que exigen dichos supuestos de hecho, y que corresponde al momento y naturaleza del objeto materia de la regulación.

Las facultades discrecionales y/o los conceptos jurídicos indeterminados, son elementos inescindibles de las competencias administrativas; claro está, siempre que las mismas por razones estructurales de su naturaleza, las condiciones de supuestos de hecho no predecibles positivamente en un texto jurídico cerrado, de tal forma que de hacerlo como ocurre en la norma impugnada, se estresa la competencia de una manera tal que la misma resulta sacrificada en atención a solo un elemento de su composición: *la ratione temporis* sin que tal ingrediente sea esencial al contenido propio de la competencia, lo cual en la práctica destruye la atribución jurídicamente otorgada, bien por el constituyente, por el legislador o por el reglamento, en modo tal que una limitación en tal sentido emerge en franca contrariedad con la norma que creó la hipótesis específica de la competencia y que para nuestro caso evidentemente lo es el Artículo 130 superior.

El Artículo 31 impugnado no se valida constitucionalmente por invocar principios de celeridad y eficacia en la función administrativa, para en la práctica, como lo hace, restringir desde el acto de convocatoria hasta el envío de las listas de elegibles a un máximo de 12 meses, sólo justificables en su



extensión por fuerza mayor o caso fortuito hasta una prórroga de 4 meses creando a la sazón, un tipo sancionatorio de carácter disciplinario.

No existe ninguna razón constitucional para que el legislador, por fuera del escenario de sus competencias imponga un término no establecido para limitar la temporalidad en las que se puede extender la duración de un concurso de carrera administrativa en un sistema especial de carácter legal como es la DIAN, y además imponer la descripción de una conducta de censura para obligar a un órgano autónomo e independiente para que opere sus funciones dentro de un espacio temporal al que la Constitución no se refirió, ignorando además, que los procesos de selección de personal no son todos iguales, lo que hace imposible que obligatoriamente deban concluirse todos a un mismo tiempo, precisamente en el término que allí se indica sin que el mismo represente razonablemente un elemento sustancial que lo respalde.

ii. La no asignación de competencias de vigilancia en la ejecución oportuna de los procesos de selección, consume el equívoco, pues lo único que hace el precepto es dar competencia precisa de naturaleza marginal a la CNSC, por lo que la inexequibilidad también es objetiva y desconoce los desarrollos hermenéuticos de la Corte sobre los equilibrios de la CNSC en este extremo.

iii. El reconocimiento que la jurisprudencia de la Corte sobre la naturaleza constitucional de la CNSC descrita en el artículo 130, partiendo del lugar que el constituyente le otorgó en la estructuración sistémica del aparato del

Estado, lo define como una entidad autónoma investida de las funciones de administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos.

Ello significa en consecuencia, que al legislador le está vedado limitar el componente de autonomía que se emana de los conceptos “*administrar y vigilar*”, de suerte que el cumplimiento intrínseco de sus facultades, la Comisión no podrá hacerlo si para ello no es autónoma, lo cual, claro, no representa una competencia arbitraria o íntegramente subjetivizada en el arbitrio del ente, pues el principio que somete a las autoridades del estado a la vigencia del orden constituido integrado tanto por la propia Carta, su bloque de constitucionalidad y el resto del ordenamiento vigente, impone otra cosa tal como lo demuestra el artículo 6º constitucional donde está clara la máxima en la que los servidores son responsables ante la autoridad por infringir la Constitución y las leyes y además, por la extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

En este orden y dentro del funcionamiento del estado de derecho lo que se impone es la aplicación de la máxima de racionalidad y proporcionalidad en el ejercicio de las competencias de los servidores públicos lo que contabiliza un criterio de ponderación y de equilibrio que a la luz del artículo 44 de la Ley 1437, permitió tanto a la Ley como a la Doctrina definir las decisiones discrecionales cuando se trate de una medida en que su contenido implique una decisión de carácter general o particular y sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que lo autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa.



Como la regulación cronológica establecida en el precepto acusado prevé un cronograma estricto para el cumplimiento de una función que se inscribe en el marco de la autonomía de la Comisión, emerge la violación que el Decreto Ley extraordinario infringe a la norma constitucional pues contradice el precepto superior que crea la Comisión, en tanto el constituyente no estableció que dicha facultad fuera reglada en la medida advertida, por lo que se aflora la conclusión de evidencia para definir el juicio de inexequibilidad en un sentido positivo apoyando esta convicción en que las condiciones temporales establecidas en la norma de orden legal son extrañas a la autonomía de la Comisión quien para el cumplimiento de sus funciones, como ente autónomo deberá atender los principios de discrecionalidad, ponderación y racionalidad típicos de la función pública.

iv. Pero si nos enfocamos en la naturaleza de los procedimientos a los que se refiere la norma acusada *-proceso de convocatoria que representa una actuación administrativa compleja y multifactorial-*, se encuentra que la puesta en práctica de este procedimiento dada su interacción con muchos actores que son los ciudadanos interesados en acceder a la función pública mediante concurso, supone la comparecencia de crecidos números de personas, quienes en sus relaciones individuales públicas, lo hacen con el Estado en un escenario necesariamente jurídico, esto es signado por los derechos de los concursantes que en todo sentido habrán de ser respetados.

A lo anterior hay que deducir el número crecido de variables que entrar a operar casi de manera simultánea como sucede con los organismos técnicos o especializados indispensables para evaluar las capacidad y conocimientos



de los aspirantes: la estimación de las individualidades atendiendo el mejor registros de sus competencias, la estabilización de las mismas, el derecho al debido proceso en el escenario de los derechos de petición todo lo que por la simple comprensión de la realidad y de la experiencia permite ver que la norma legal acusada se presenta como un dispositivo absolutamente contraveniente del sentido común de las cosas, sobre el que el derecho público ha instaurado la figura de la ponderación y racionalidad en el comportamiento de las autoridades del Estado.

Esto último sustancialmente le agrega un predicado de identidad al principio de la autonomía en la actividad del poder público, de manera que al prescindirse de esta característica, la condición autónoma de las autoridades entra en franca involución, sustrayéndose de contenido a la actividad propia del Estado en su componente de administración, que de no ser autónomo, lo troca en un dispositivo absolutamente inaplicable, marginal a los deberes esenciales de la administración conforme lo prevé el artículo 1º de la Constitución donde es claro, que la organización administrativa del Estado la condiciona la prevalencia del interés general, el mismo que queda sacrificado al someterlo a unos términos que no harán más eficiente la función pública, pues representa un franco fenómeno reduccionista en oposición a la dinámica propia de la administración del Estado.

Por las razones anteriores la inexecutable de la norma acusada es integral.

Norma Acusada

ARTÍCULO 34. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles ***podrá*** ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

Causales de Inconstitucionalidad

i. Establece el artículo 125 constitucional que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije ***la Ley*** para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. En esta definición constitucional hay que derivar dos ingredientes que constituyen la columna vertebral del ingreso al sistema de carrera administrativa:

- a. El previo concurso que demuestre requisitos y condiciones establecidos por el legislador.
- b. El criterio del mérito en función de las calidades individuales de los concursantes.



Sobre estos valores constitucionales, la norma acusada se resiente, principiando por la determinación del término de la vigencia de la lista de elegibles que señala como una circunstancia *ex post facto* a los nombramientos de los cargos objeto del concurso.

Sin duda estamos frente a una oración gramatical realmente contradictoria en la determinación de la aplicabilidad de la vigencia de la lista de elegibles, en tanto su estabilidad jurídica se condiciona a un supuesto que se extiende en el tiempo de manera no determinada, y le sustrae fortaleza al mandato contenido en el artículo 125 constitucional el que determina, como elemento garante de la transparencia necesaria para el ingreso a los cargos de carrera.

Lo previsto por el legislador en la norma acusada, estorba con el derecho a ingreso en la función pública mediante el sistema de carrera, en la medida en que lo ata, a la posibilidad de una fecha indeterminada, no prevista por el constituyente, y que, el Decreto extraordinario señaló: “*una vez provistos los empleos objeto del concurso*”. La vigencia de las listas se contabiliza a partir de su firmeza, no desde la provisión de los empleos.

ii. Pugna con la objetividad del principio del mérito que se apoya en el sistema del concurso como la única forma de resolver la común aspiración para el ingreso a un empleo público, el elemento discrecional, en la medida que previó el Decreto extraordinario “*siempre y cuando la convocatoria así lo prevea la lista de elegibles podrá... ser utilizada en estricto orden*”.

Se esconde tras de esta disposición la posibilidad de emplear la lista de elegibles no en estricto orden de mérito, si no, con un criterio radicado en el



libre y subjetivo parecer del nominador que puede saltarse, en el momento que él lo determine, el mérito de los ganadores del concurso, con lo que se favorecen posiciones subalternas, pero en todo caso clasificatorias que normalmente integra una lista de elegibles, la cual a partir de su firmeza tiene dos años de vigencia, salvo las que refieren sobre casos especiales, motivo más que suficiente para descalificar la constitucionalidad de tal regulación.

Norma Acusada

ARTÍCULO 35. Reclamaciones. Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior de conformidad con las disposiciones que regulan el procedimiento ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, **la cual podrá delegar el conocimiento y decisión de las reclamaciones en el organismo que prepare, evalúe y califique las pruebas.**

Causales de Inexequibilidad

i. La inconstitucionalidad que contiene la norma, es el procedimiento con que dota a la CNSC para compartir sus funciones con otros organismos, cuando ella misma – la Comisión- conforme el criterio unánime de la Corte no lo podría hacer, a no ser que se trate de una facultad condicionada a

circunstancias y razones de proporcionalidad y utilidad en la eficiencia de la resolución de los reclamos.

En esta estructura normativa, emerge de nuevo la pretensión de un acto de carácter legal, entregando funciones y competencias en forma contraria a lo que el constituyente determinó, por manera que la CNSC no puede delegar conocimiento alguno de sus competencias hacia el organismo que prepare y evalúe las propuestas, aún más si dicho organismo por razones contractuales no hace parte de la estructura de la CNSC, lo cual equivale a que con el acto de delegación de la Comisión por fuera de su estructura orgánica integre con función administrativa a una entidad que tiene el carácter de particular, investida de función pública en un ámbito en que el constituyente lo prohíbe, dando sobre este aspecto alcance al entendimiento del Juez Constitucional conforme fue subrayado al delimitar el examen del precedente vigente adoptado en el ejercicio del control de constitucionalidad de la materia que nos ocupa.

En gracia de discusión, la constitucionalidad del precepto impugnado sólo sería posible entendiendo que por tratarse de una facultad no principal sino de puro procedimiento gubernativo, se entienda que la forma como el legislador la regula en el artículo 35 en examen, representa una función administrativa que de acuerdo al artículo 209 de la Carta, no es ajena al principio de desconcentración y delegación de funciones, de manera que queda potestativo en la Comisión emplear este recurso de la función administrativa para el logro de mayor eficiencia y concentración en la oportunidad de la Resolución en tales reclamaciones.

Ciertamente, nada impide, que entender la competencia cerrada del Artículo 35 en la CNSC, como un factor de inconstitucionalidad, se disipe su discrepancia con el precepto superior en la comprensión sistemática con el artículo 209, de forma que la justificación de las glosas de inconstitucionalidad atendiendo las lógicas de la eficacia administrativa, no vulneren la Carta Política y al contrario le otorguen flexibilidad y oportunidad al órgano encargado de administrar el sistema.

En los términos ante dichos, si la H. Corte prohíba este planteamiento subsidiario a la pretensión de inconstitucionalidad en una decisión condicionada, existirían suficientes razones para que sea este planteamiento subsidiario de remplazo el que acompañe la formulación del cargo que nos ocupa.

ii. En la dirección anotada, la petición subsidiaria de modulación al artículo demandado, implica precisar que la delegación para el efecto previsto por el legislador se conforme solo en universidades debidamente reconocidas por el Estado, en el sentido que refiere la sentencia C -285 de 2015, pues la CNSC, en esta secuencia no perdería la competencia para examinar y aprobar los sistemas propios de evaluación de desempeño laboral.

Norma Acusada

ARTÍCULO 61. Evaluación de competencias laborales. Las competencias básicas u organizacionales se evaluarán al momento del ingreso a la Entidad. Por su parte, las competencias funcionales y las conductuales o interpersonales formarán parte de la Evaluación de Desempeño.

Causales de Inconstitucionalidad

i. La manera como la norma instituye la razón de ser del concurso, sin ponderación racional alguna, distanciar la valoración de las competencias básicas, luego de realizado el concurso, y extenderlas al fenómeno de evaluación del desempeño, distorsiona el sentido lógico del proceso de selección.

No cabe duda que el concurso, la oposición ordenada por el constituyente, es el contenido para definir en orden clasificatorio netamente objetivo las aptitudes y capacidades de cada aspirante, que se entiende asunto resuelto una vez fenecido el proceso de oposición y que por supuesto hace parte de la función de administrar propia de la CNSC en la médula misma de este procedimiento de selección, insumos del proceso que la norma acusa distorsiona sobre la base de una antitética concepción de lo que significa administrar el concurso. Es equívoco sin duda y por lo tanto carente de ponderación constitucional que el concurso de ingreso a la función pública a que alude el artículo 125 de la Carta se trastoque de manera irracional y sin causa jurídica ni justificación alguna, se defiera la valoración a momento posterior.



ii. La razón jurídica constitucional de inexecutable la centramos en consecuencia, en la manera como el legislador restringe las competencias de la CNSC cuyos contenidos y momentos, ya en los cargos anteriores han sido exaltados, lo cual nos permite para este supuesto, simplemente reproducir lo dicho por la Corte en la Sentencia C-471 de 2014 sobre la indemnidad de las características funcionales de la CNSC, que en dicho pronunciamiento fue enfática la Corte en determinar que las competencias propias de la Comisión no pueden ser compartidas con ninguna otra autoridad lo cual es precisamente contra dicho en la norma acusada.

Se está en una situación de contra evidencia frente a la doctrina constitucional, por consiguiente, las razones para desestimar la constitucionalidad el precepto acusado la reproduce el texto mismo de la Sentencia C-471 de 2014.

Norma Acusada

ARTÍCULO 62. Procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias. Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias deberán adelantarse conjuntamente por la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces y la Escuela de Impuestos y Aduanas.

Le corresponde al reglamento del presente Decreto-ley determinar los criterios a tener en cuenta para la implementación de los citados procedimientos. En todo caso, se deberán atender las siguientes reglas:



62.1 Los procedimientos de identificación, evaluación y acreditación de competencias deben recaer sobre todos los servidores de la DIAN.

62.2 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias, deben tener en cuenta los empleos de cada categoría. La información respecto a los procedimientos debe encontrarse en el Registro Único de Personal -RUP administrado por la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces.

62.3 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias se deben realizar con una periodicidad de dos (2) años. De igual modo, puede hacerse por fuera de este período cuando responda a las necesidades de movilidad horizontal o vertical.

62.4 El Gobierno Nacional fijará los parámetros técnicos que debe reunir la Escuela de Impuestos y Aduanas con el propósito de acreditar y certificar competencias laborales.

62.5 Los parámetros de acreditación de competencias laborales deberán estar acordes con aquellos reconocidos internacionalmente, con el fin de hacer posible el cumplimiento de compromisos que el Estado colombiano ha adquirido en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria.

Causales de Inconstitucionalidad

Hacemos notar, que el conjunto tanto del enunciado propositivo del precepto inciso 1: *“los procedimientos de identificación, definición, aplicación evaluación y acreditación deberán adelantarse conjuntamente por la Subdirección de Talento Humano o de la dependencia que haga sus veces y la Escuela de Impuestos y Aduanas”*, así como el desarrollo de la actividad contenido en los numerales 62.1 a 62.5, reflejan sin discusión una típica función de administración del concurso, pues escala toda esta actividad a una tarea administrativa del proceso de selección.

Expresado lo anterior, y tratándose los contenidos de tales procedimientos en una norma de carrera, hay que concluir que describen un acervo típico de la actividad administrativa del concurso, lo cual en un silogismo demasiado sencillo, significa el arrebató de las funciones de la CNSC para, con sus competencias, estructurar este extremo administrativo a que los concursos deben someterse para completar la evaluación de las competencias laborales previstas y que dan contenido a todo el proceso realizado para dotar la entidad de un estatuto de carrera administrativa propio.

Nótese que nuevamente la autonomía de la Comisión se ve disminuida por la voluntad del legislador, al obligarla a compartir como un ente no autónomo, de encargarse de realizar sus atribuciones de manera bipartita lo cual flagrantemente no lo permite el artículo 130 superior.

iii. Desde luego no se trata de censurar la norma y contrastar con una descripción ideal para que el yerro constitucional se demuestre,

simplemente el control de exequibilidad ha de naturalizar el contenido funcional de la actividad para concluir su estirpe netamente administrativa y por ahí deducir el juicio de constitucionalidad.

Los límites del control constitucional nos enseñan que el Juez del Control, no sugiere alternativas ni modelos válidos a la luz del precepto constitucional transgredido, pues de actuar en esa dirección el propio juez del control estaría invadiendo esferas reservadas por la Carta a la competencia legislativa. Consecuentes con este diseño, al censor en súplica de declaratoria de inexequibilidad, le es dado simplemente, mostrar la contrariedad con la Carta Política en función de lo dispuesto por el legislador para, de esa manera, escueta agotar con tal precisión los límites estrictos en que este juicio ha de desarrollarse.

Norma Acusada

ARTÍCULO 131. Aceptación de renuncia con posibilidad de reingreso. Podrá aceptarse la renuncia con posibilidad de reingreso cuando, a juicio del Director General, esta modalidad de retiro sea conveniente para la Entidad, la cual procederá cuando el servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

131.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.

131.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.



131.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.

131.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos descritos en los numerales 131.1 a 131.4, el servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante.

La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes. Conceder o no la renuncia con posibilidad de reingreso es un acto potestativo del Director General de la Entidad.

La Entidad en ningún caso estará obligada a efectuar el reingreso. La conveniencia del mismo será evaluada con fundamento en los antecedentes del aspirante en el ejercicio de sus funciones al servicio de la Entidad, sus condiciones meritorias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

Causal de Inexequibilidad

En la medida que la regulación a que se refiere la norma se ocupa de organizar los procedimientos para dar efecto a una singularidad legislativa tachada por contrariedad sustancial con preceptos explícitos de la Carta, el cargo de inexequibilidad es de naturaleza consecencial, al fundamento atraído para controvertir la presunción de constitucionalidad como quedó expresado en la acusación contra el artículo 21, numeral 21.4, de manera tal que los reproches allí planteados adquieren plena utilidad para solicitar la expulsión del ordenamiento a un procedimiento de reingreso a la institución bajo un fuero cuyas consecuencias jurídicas confrontan el sistema democrático de funcionamiento de la función pública conforme lo estatuyo el constituyente en los artículos 13, 40 y 125 de la Carta.

Es que la renuncia es una figura radicalmente distante de las situaciones administrativas, que, en términos jurídicos, es el mecanismo empleado por la norma general para facilitar el retiro temporal de los servidores públicos y que en una condición totalmente inapropiada permitirían con las previsiones establecidas a título de renuncia con opción de reintegro en los numerales 131.1, 131.2, 131.3 y 131.4 y con la regulación enrostrada por inexecutable. Ciertamente el legislador extraordinario, está prescindiendo sin ningún tipo de justificación constitucional de todo el estatuto de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos, que se vería comprometido en el empleo de la renuncia con opción de reingreso, pues se habilita al “renunciado” para no tener cortapisa alguna en el lapso del retiro del servido donde puede operar como un simple particular, y luego regresar a la actividad pública sin haber incurrido en ninguna situación prohibida, lo

que si ocurre en los eventos de la situación administrativa de licencia en todas sus especies que son análogas a lo aquí previsto.

Se puede sin forzar el raciocinio concluir el desbalance que estos preceptos significan con el régimen ordinario, discrepancia que no se justifica y por lo tanto lesiona el artículo 13 constitucional.

Norma Acusada

ARTÍCULO 147. Aplicación preferente. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto- ley tienen carácter especial, por consiguiente, de aplicación preferente sobre las normas generales que regulen la carrera administrativa.

Causales de Inexequibilidad

i. No cabe ninguna duda que el legislador carece de competencia para determinar dentro de las facultades que le son propias, al desarrollo de sus atribuciones descritas en el artículo 150 constitucional, el estricto orden de precedencia de las leyes como para, frente al Decreto 071 establecer una forma de aplicación preferente sobre las normas generales de carrera administrativa.

ii. Si se tiene en cuenta que el legislador estructuro el sistema general de carrera administrativa en la Ley 909 de 2004, el artículo 146 del Decreto 071 de 2020 se auto invistió de un orden legal de preferencia que no existe en el universo constitucional que rige la vida del país, lo cual, de contragolpe despacha contrariedad objetiva frente a los artículos 151 y 152 de la Carta,

preceptos que, en su orden, establecen los niveles de prelación de las normas legales.

iii. En efecto, las leyes orgánicas sujetan y condicionan el ejercicio de la actividad legislativa previa definición de su materia, que por voluntad del constituyente se le adiciona un procedimiento de expedición específico al quedar consagrado en la Carta, que dichas normas, las leyes orgánicas, requieren para su aprobación, la mayoría absoluta de los miembros de una y otra cámara.

iv. Con relación a otro tipo de leyes que regulan la actividad legislativa, debe revisarse el artículo 152 que el constituyente enderezó bajo la figura de leyes estatutarias, cuya identidad normativa, que el artículo 153 ib. ídem preservo a mayorías y trámites especiales por parte del órgano legislativo.

En estas condiciones la pretensión de preferencia normativa sobre otro tipo de normas del Decreto extraordinario representa una hipótesis exótica al modelo establecido por el constituyente para que, desde el mismo órgano legislativo sean desarrolladas estructuras normativas de aplicación preferente.

Todo lo anterior supone un desborde material de las competencias plasmadas en el Decreto extraordinario, que por ser de tal naturaleza habrán de declararse inexecutable.

En efecto el carácter de preferencia por su naturaleza especial, representa una flagrante desobediencia al sistema establecido por el constituyente en las normas atrás mencionadas que se inspiran sin duda en el interés de la



Carta para jerarquizar las funciones del Congreso, en cuanto si se observa con detenimiento, el artículo 151 representa la supra clasificación de una función legislativa para organizar el funcionamiento de las cámaras en lo que tiene que ver con la preparación, aprobación y ejecución de presupuestos de rentas y la ley de apropiaciones y del plan general de desarrollo, y las relativas a la asignación de competencias normativas a las entidades territoriales.

A ese tipo de funciones congresionales se le denominó “leyes orgánicas”, y su proceso de expedición, sujeto a la mayoría absoluta de los votos de los miembros de una y otra cámara.

Y no menos puede señalarse del artículo 152 constitucional, en el que el constituyente asignó otra jerarquización especial de leyes con contenido prevalente por tratarse de materias sensibles al funcionamiento del Estado.

Se trata de la regulación de los procedimientos y recursos para proteger derechos y deberes fundamentales, la administración de justicia, las instituciones y mecanismos de participación ciudadana, los estados de excepción, la condición de igualdad electoral entre los candidatos a la presidencia de la república, el estatuto de garantías a la oposición, la participación en política de los servidores públicos, el derecho al acceso equitativo a los medios de comunicación que hagan uso del espectro electromagnético, la financiación preponderantemente estatal de las campañas presidenciales, el derecho de réplica en condiciones de equidad, y normas sobre inhabilidades de candidatos a la presidencia, entre otros temas.



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

La aprobación, modificación y derogación de las leyes estatutarias exigirá la mayoría absoluta de los miembros del congreso y deberá efectuarse dentro de una sola legislatura. Este trámite comprende la revisión previa por parte de la Corte Constitucional de la exequibilidad del proyecto dentro del cual es posible que los ciudadanos puedan intervenir para defender o impugnar.

Colegimos de lo anterior que el electo de leyes condicionantes y de naturaleza especial no son posibles de expedirse mediante el procedimiento de facultades extraordinarias del Congreso al Presidente de la Republica; en estos términos un Decreto extraordinario para cumplir funciones legislativas por parte de la Presidencia de la República delegadas desde el Congreso de la República, es constitucionalmente inapropiado para producir determinaciones como las que censuramos en el artículo 147 del Decreto ley 071 de 2020.

De lejos es posible visualizar que el articulo 147 demandado no puede por sí atribuirse un carácter especial cuando esa función de singularidad es potestad de otros estatutos previstos por la norma fundamental, de modo que permitir su vigencia bajo el supuesto de presunción de constitucionalidad de las normas legales equivale a contrariar frontalmente una precaución de jerarquías normativas que le corresponde al constituyente.

V. NORMAS CONSTITUCIONALES INFRINGIDAS

Como se enunció en cada uno de los artículos demandados son múltiples los apartes de la Carta que desatiende Decreto 071 de 2020, para claridad el Despacho se contraen en las disposiciones que enseguida transcribimos de manera homogénea como un todo unitario del juicio de constitucionalidad:

Artículo 1: En cuanto Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de república unitaria... y en la prevalencia del interés general

Artículo 6: Los particulares solo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las Leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omiso y extralimitación en ejercicio de sus funciones

Artículo 13: Principio de igualdad y derecho a tratamiento equivalente por las autoridades sin que sea tolerable discriminaciones por razones no previstas en el Código Fundamental.

Artículo 15: Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal...

Artículo 16: Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Artículo 29: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. a presentar pruebas y controvertir las que se alleguen en su contra

Artículo 40: En el aparte que corresponde al derecho para acceder al desempeño de funciones y cargos públicos y la obligación de Ley específica para determinar situaciones de excepción:

“Todo ciudadano tiene derecho...numeral 7 acceder al desempeño de funciones y cargos públicos”

Artículo 53: Y bloque de constitucionalidad

Artículo 113: Que prevé como los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines en un adecuado funcionamiento del principio de separación de poderes.

Artículo 122: Que separa por principio constitucional las funciones de cada órgano del Estado

Artículo 125: En la medida que se establecen los principios fundantes de la carrera administrativa, y dentro de ellos regula, el ingreso, permanencia y retiro del servicio público.

Artículo 130: Sobre las competencias de la CNSC para la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, con la precisión relativa a que la excepcionalidad contenida en la norma apunta al criterio de carácter

especial de los regímenes constitucionales de carrera administrativa previstos por el constituyente.

Artículo 150: Relativo a las competencias del congreso para hacer las Leyes, y en complemento los artículos 151 y 152 sobre los órdenes de preferencia en el cumplimiento de la función legislativa del Congreso de la República

Artículo 209: En lo que respecta al principio de transparencia como elemento esencial de la función administrativa que es lo que desarrolla el principio de moralidad de esta.

VI. PETICIÓN

Por las causales y argumentos enunciados comedidamente solicitamos la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos:

3 numeral 3.3, 12.1, 13.3, 13.6, 13.7, 21 numeral 4 parcial, 27 numeral 27.3 párrafo y párrafo transitorio, 28 numeral 3 literal b, 29 numeral 29.2 inciso segundo literales a y b parcial, 30, 31, 34, 35, 61, 62, 131 y 147.

Conforme a los enfoques que diferencian la probable inconstitucionalidad en forma integral, o simplemente de expresiones parciales de la normativa impugnada, dentro de la dinámica de control constitucional integral en el sentido del juicio de constitucional extendido por razones consecuenciales a otras normas que por identidad de materia, o en función de un componente de necesidad orgánica deban ser expulsadas del



GUSTAVO EDUARDO
GÓMEZ ARANGUREN
ABOGADO CONSULTOR

ordenamiento a fin de garantizar el control estricto que espera el
constituyente de esta clase de juicios para asegurar la vigencia integral de la
carta política.

Cordialmente,


GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN

C.C 6.756.878 de Tunja

T.P. No. 16.456 del C. S. de la J



Revisó

Aprobó

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

DECRETO 071

24 ENE 2020

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.

LA MINISTRA DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA DELEGATARIA DE FUNCIONES PRESIDENCIALES MEDIANTE EL DECRETO 053 DE 2020

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 122 de la Ley 2010 de 2019, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 122 de la Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019, revistió al Presidente de la República, por el término de un (1) mes de facultades extraordinarias, para regular (i) el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE DIAN - denominado Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, (ii) la gestión y administración del talento humano de esa entidad, y (iii) todo lo concerniente al ingreso, permanencia, situaciones administrativas, movilidad y causales de retiro de los servidores de la DIAN.

Que las facultades extraordinarias tienen como propósito garantizar la profesionalización y la excelencia de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -UAE DIAN-para cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades, posibilidad de movilidad en la carrera sobre la base del mérito, con observancia de los principios que orientan el ejercicio de la función pública, de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política.

Que en el presente Decreto-ley se ejercen las citadas facultades extraordinarias.

Continuación del Decreto Ley "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".

DECRETA

CAPÍTULO I OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto. En desarrollo de lo dispuesto por los artículos 13, 40-7, 125 y 130 de la Constitución Política y el artículo 4 de la Ley 909 de 2004, el presente Decreto-ley tiene por objeto regular el Sistema Específico de Carrera para los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -UAE DIAN-, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la acreditación de competencias, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su misión y objetivos.

Parágrafo. Para todos los efectos de que trata el presente Decreto-ley, se utilizará el acrónimo "DIAN" o el término "Entidad" para referirse a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -UAE DIAN-.

Así mismo, usará indistintamente los términos "Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario" y "Sistema Específico de Carrera Administrativa".

Artículo 2. Carrera Administrativa. El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, es un sistema técnico de administración del talento humano que tiene por objeto garantizar el ingreso y el ascenso a los empleos de la DIAN en igualdad de condiciones, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria.

El sistema se compone de las normas e instrumentos de gestión que se encargan de garantizar el ingreso y ascenso a través de concursos y/o procesos de selección; el principio de estabilidad como garantía de imparcialidad en el ejercicio de las funciones del empleo público; la promoción y movilidad que obedezca a la necesidad de profesionalización y la adquisición y desarrollo de las competencias laborales.

El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, se estructura de acuerdo con las necesidades que imponga el cumplimiento de las metas, los objetivos estratégicos y la misión de la Entidad.

Artículo 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de la DIAN, se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

- 3.1 Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.

Continuación del Decreto Ley "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".

- 3.2 Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y acreditación de competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.
- 3.3 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.
- 3.4 La eficacia y eficiencia en la manera de organizar los empleos públicos, de tal forma que los perfiles profesionales se adecuen correctamente a las funciones y competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.
- 3.5 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas habilidades laborales con el desempeño de las funciones.
- 3.6 La profesionalización traducida en una correcta identificación, definición, normalización y evaluación de competencias, que permitan el desarrollo o movilidad de los servidores de la DIAN.
- 3.7 La coordinación y cooperación constante entre los órganos encargados de regular, administrar, vigilar y gestionar el empleo público.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación.* El presente régimen es aplicable en su integridad al personal que desempeñe los empleos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.

De igual forma, el presente Decreto-ley regirá para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional u ordinario en todo aquello que les sea aplicable.

Artículo 5. *Clasificación de los empleos de la DIAN.* Los empleos de la DIAN son de carrera administrativa, con excepción de:

5.1 Los de dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, señalados a continuación:

- a) Director General.
- b) Director
- c) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero.
- d) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado.
- e) Jefe de Oficina.
- f) Subdirector.

Continuación del Decreto Ley "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".

- g) Director Seccional.
 - h) Director Seccional Delegado.
 - i) Todos los demás empleos que se creen con denominaciones diferentes y que pertenezcan al nivel directivo.
- 5.2 Los empleos de asesor adscritos a los despachos de la Dirección General, las Direcciones de Gestión y demás direcciones del Nivel Central de la Entidad; así como los que impliquen especial confianza y que tengan funciones asistenciales o de apoyo para dichas direcciones.
- 5.3 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.
- 5.4 Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personal de los servidores públicos de la DIAN.

Artículo 6. *Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera, y de las Jefaturas de División que la integren.* Los empleos de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera y de las Jefaturas de División que la integren, podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario o a través de la figura de la Designación de Jefaturas tratándose de Jefaturas de División, con personal activo de la Policía Nacional, que sean comisionados para prestar sus servicios en la DIAN.

Así mismo, los empleos de Director Seccional cuya sede esté ubicada en cruce de frontera o terminal marítimo o fluvial podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional que sean comisionados para prestar sus servicios en la Entidad.

Cuando proceda la provisión de los empleos previstos en el presente artículo con personal activo de la Policía Nacional o de las Fuerzas Militares, según el caso, el régimen salarial y prestacional aplicable a dicho personal, mientras dure la comisión para la prestación de servicios en la DIAN, será el de esta última.

CAPÍTULO II

ENTES Y ÓRGANOS COMPETENTES EN LA ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y PARA LA GESTIÓN INTERNA DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 7. *Entes y órganos competentes.* Son entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, los siguientes:

B

Continuación del Decreto Ley "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".

7.1 De Administración y Vigilancia:

La Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.2 De Gestión Interna:

- a) El Director General.
- b) La Comisión de Personal.
- c) La Escuela de Impuestos y Aduanas.
- d) La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces.
- e) Los empleados con personal a cargo.

Artículo 8. Comisión Nacional del Servicio Civil. A la Comisión Nacional del Servicio Civil le corresponde, por expreso mandato del artículo 130 de la Constitución Política, la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.

A la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de la función de administración y vigilancia, le corresponde ejercer las competencias señaladas en la Constitución Política, en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionan o sustituyan.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará las funciones de administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, aplicando las normas específicas desarrolladas para el efecto en el presente Decreto-ley, y con la colaboración de las dependencias de la DIAN que tienen asignadas funciones de gestión interna.

Artículo 9. Director General. Al Director General de la DIAN le corresponden las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN:

- 9.1 Formular la política institucional en materia de empleo público.
- 9.2 Impartir directrices para que el funcionamiento de los órganos de gestión interna se adelante de manera coordinada, evitando duplicidad de funciones.
- 9.3 Resolver los conflictos de competencias que se presenten entre los diferentes órganos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.
- 9.4 Reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a concurso, informando si debe adelantarse concurso de ingreso o concurso de ascenso. *PS*

Continuación del Decreto Ley "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".

9.5 Aprobar los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados del Sistema Específico de Carrera de la DIAN.

Las funciones señaladas en los numerales 9.3 y 9.4 del presente artículo, podrán ser delegadas en servidores de nivel directivo de la Entidad.

Artículo 10. Comisión de Personal. La Comisión de Personal será un organismo colegiado conformado por dos (2) representantes del Director General y sus suplentes, y dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes, elegidos para un periodo de dos (2) años.

Los representantes del Director General serán designados por este último y los representantes de los empleados, serán elegidos por votación directa, universal y secreta de todos los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la DIAN.

Los candidatos a ser representantes de los empleados, deberán inscribirse personalmente dentro del término previsto, acreditando los requisitos y calidades que se establezcan en el reglamento. Adicionalmente, en el reglamento, se indicarán los requisitos de la convocatoria y el procedimiento que se debe seguir para tal fin.

La Secretaría Técnica de la Comisión estará en cabeza del Subdirector de la Subdirección de Talento Humano, o quien haga sus veces.

En las administraciones del nivel desconcentrado de la DIAN, podrán establecerse comisiones de personal, cuya integración y funciones observarán los mismos criterios establecidos para la Comisión de Personal de que trata el presente artículo, y los siguientes artículos del presente Decreto-ley. En todo caso, las reclamaciones por encargos, por desmejoramiento de condiciones laborales o solicitudes de exclusión de aspirantes de una lista de elegibles serán exclusivamente de competencia de la Comisión de Personal en el nivel central.

Parágrafo. El Subdirector de la Subdirección de Talento Humano o de la dependencia que haga sus veces, o los coordinadores de los grupos de trabajo que la integren, bien sea de los órdenes central o desconcentrado, no podrán ser miembros de la Comisión de Personal.

Artículo 11. Funciones de la Comisión de Personal. Son funciones de la Comisión de Personal, las siguientes:

11.1 Velar porque los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en el presente Decreto-ley y en las demás disposiciones que lo reglamenten o desarrollen, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

11.2 Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, este Decreto-ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa. *ff*

Continuación del Decreto Ley "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".

- 11.3 Verificar que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el presente Decreto-ley.
- 11.4 Conocer y decidir en primera instancia sobre reclamaciones que formulen los empleados de carrera por la irregularidad en la provisión de empleos públicos mediante encargo, en aplicación de las normas previstas en el presente Decreto- ley.
- 11.5 Conocer y decidir en primera instancia 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.
- 11.6 Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.
- 11.7 Elaborar los informes que se requieran para el cumplimiento de sus funciones.
- 11.8 Las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley o el reglamento.

Parágrafo. Los empates que surjan en las decisiones de la Comisión de Personal serán dirimidos por el Jefe de Control Interno o por quien haga sus veces.

Artículo 12. Funciones de la Escuela de Impuestos y Aduanas. La Escuela de Impuestos y Aduanas tendrá las siguientes funciones:

- 12.1 Desarrollar los cursos de formación que correspondan a la Fase II de los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera, de conformidad con lo dispuesto en el presente Decreto-ley y en el reglamento.
- 12.2 Realizar la inducción previa al nombramiento en período de prueba, de los aspirantes que hayan superado el concurso de ingreso o de ascenso.
- 12.3 Coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.
- 12.4 Las demás que le asigne el reglamento.

Artículo 13. Subdirección de Talento Humano. La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, tendrá las siguientes funciones:

- 13.1 Elaborar e implementar el plan estratégico de Talento Humano de la DIAN, en los términos que señale el reglamento.

Continuación del Decreto Ley "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".

- 13.2 Elaborar los proyectos de actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones, y someterlos a aprobación de las dependencias competentes.
- 13.3 Presentar para aprobación del Director General los postulados para llevar a cabo el concurso de ascenso, luego de haberse surtido el proceso de evaluación.
- 13.4 Organizar y administrar un registro sistematizado del talento humano de la Entidad, que facilite la formulación de programas internos y la toma de decisiones.
- 13.5 Elaborar y proponer los instrumentos del sistema de evaluación del desempeño que califique de manera eficiente y eficaz a los empleados públicos que se rigen por el Sistema Específico de Carrera Administrativa, en los términos señalados en el presente Decreto-ley.
- 13.6 Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleos públicos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.
- 13.7 Identificar, definir, aplicar, evaluar y acreditar, en coordinación con la Escuela de Impuestos y Aduanas, las competencias básicas o generales que deben cumplir los servidores de la DIAN; así como las demás competencias básicas y específicas para los empleos de los niveles jerárquicos de la planta de personal de la Entidad.
- 13.8 Las demás que le asigne la ley o el reglamento.

Artículo 14. Empleados públicos con personal a cargo. Los empleados públicos con personal a cargo son aquellos que ejercen jefatura o coordinación de otros empleados públicos, y deberán frente a la carrera administrativa cumplir con la función de evaluar el desempeño y hacer seguimiento permanente al personal a su cargo y entregar los informes de estos a la Subdirección de Talento Humano o a la dependencia que haga sus veces.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 15. Instrumentos de gestión interna. De conformidad con las normas generales que regulan la carrera administrativa y lo dispuesto en el presente capítulo, son instrumentos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, los siguientes:

- 15.1 La planta de personal.
- 15.2 El Manual Específico de Requisitos y Funciones.
- 15.3 El Plan Estratégico de Talento Humano.

Continuación del Decreto Ley "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".

15.4 El Registro Único de Personal -RUP.

Artículo 16. Plan Estratégico de Talento Humano. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, desarrollo, capacitación, formación e incentivos.

El Plan Estratégico de Talento Humano puede incluir:

- 16.1 La identificación y determinación de los programas institucionales de formación y capacitación.
- 16.2 La identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.
- 16.3 La necesidad de provisión definitiva de empleos públicos, en cuyo caso constituye el principal insumo de la oferta de empleo público.
- 16.4 La determinación de incentivos.
- 16.5 La determinación de la posibilidad de prestación de servicios a través de empleos temporales, medio tiempo o tiempo parcial.
- 16.6 La identificación de necesidades de reubicación o redistribución de los empleos en la planta de personal.
- 16.7 Cualquier medida que sea necesaria para la organización racional del empleo público.

Artículo 17. Registro Único de Personal -RUP. Sin perjuicio del registro administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y del Sistema de Gestión de Personal - SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Registro Único de Personal -RUP es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual la DIAN deja constancia de todas y cada una de las novedades y/o movimientos de personal, que se presenten en el desarrollo de la relación jurídica con los servidores de la DIAN.

Artículo 18. Oferta de empleo público. La oferta de empleo público constituye el conjunto de empleos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, o provistos de manera transitoria con nombramiento provisional o encargo y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La oferta de empleo público debe indicar el nivel jerárquico, categoría, código y grado al cual corresponda el empleo.

Continuación del Decreto Ley "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".

CAPÍTULO IV PROVISIÓN DE EMPLEOS

Artículo 19. Competencia para provisión de empleos. De acuerdo con la naturaleza de los empleos, su provisión se sujetará a las siguientes reglas:

19.1 Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la DIAN serán provistos por nombramiento ordinario de la siguiente manera:

- a) El de Director General, por el Presidente de la República.
- b) El de Jefe de Control Interno, por el Presidente de la República.
- c) Los demás empleos, por el Director General.

19.2 De Período:

- a) El de Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, por el Presidente de la República.

19.3 Los empleos del Sistema Específico de Carrera serán provistos por el Director General.

Artículo 20. Clases de nombramiento. La provisión de empleos en la DIAN se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

20.1 *Nombramiento ordinario.* Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto-ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.

20.2 *Nombramiento en período de prueba.* El nombramiento en período de prueba se rige por las disposiciones previstas en el presente Decreto-ley.

20.3 *Nombramiento provisional.* Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito y siempre que no hubiese sido posible el encargo.

Artículo 21. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

21.1 Con la persona que al momento de su retiro acreditaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

Continuación del Decreto Ley "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".

- 21.2 Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 21.3 Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiera optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes.
- 21.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso.
- 21.5 Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección.

Artículo 22. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de las siguientes formas:

- 22.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender. En forma excepcional también se podrán proveer mediante encargo y nombramiento provisional, aplicando lo dispuesto para vacancias temporales según lo dispuesto en el presente Decreto-ley.
- 22.2 Las vacancias temporales son aquellas que se presentan cuando el titular del empleo público se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. Los empleos de carrera en vacancia temporal se pueden proveer a través del encargo o del nombramiento provisional:

a) *Encargo.* Por el término de la vacancia temporal o hasta que se provea en forma definitiva el empleo, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para el desempeño del empleo, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño haya sido excelente. En el evento en que no haya empleados con evaluación excelente, se podrá encargar a los empleados con evaluación sobresaliente.

El servidor a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se revocará el encargo sin que se requiera del consentimiento del servidor y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

Continuación del Decreto Ley "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".

b) *Nombramiento en provisionalidad*. Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La duración del nombramiento será por el término de la vacancia.

El nombramiento en provisionalidad procederá ante la inexistencia de empleados de carrera para ser encargados. La inexistencia de personal a encargar se produce cuando los empleados de carrera:

- i) No cumplen los requisitos para el desempeño de los empleos a proveer,
- ii) Han renunciado o no han aceptado un encargo en el último año,
- iii) Están desempeñando un empleo en calidad de encargo, o
- iv) Habiéndose ofertado internamente los empleos a proveer, los empleados de carrera que cumplan los requisitos para el cargo, en el plazo concedido, no manifiestan interés en ser encargados.

Parágrafo 1. Cuando existan necesidades del servicio, el Director General de la DIAN podrá encargar a un servidor público que esté desempeñando otro empleo público a través de la figura del encargo, siempre y cuando éste lleve en el mismo un término no inferior a tres (3) años.

Parágrafo 2. Las reclamaciones contra la provisión de empleos mediante las modalidades de encargo o nombramiento provisional se deberán interponer, en primera instancia, ante la Comisión de Personal de la DIAN, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación del acto administrativo, sin que se suspendan sus efectos.

La segunda instancia le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual se deberá interponer dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia de la Comisión de Personal de la DIAN.

En el evento de prosperar la reclamación, se procederá de manera inmediata a la terminación del encargo o a la desvinculación del empleado nombrado en provisionalidad, según el caso.

Parágrafo transitorio. Sin perjuicio del régimen de transición dispuesto en el presente Decreto-ley, la calificación de que trata el literal a) del numeral 22.2 del presente artículo corresponderá a la categoría "sobresaliente", hasta tanto el Director General apruebe y entre en vigor el nuevo instrumento de evaluación del desempeño de que trata el presente Decreto-ley.

Artículo 23. Terminación o desvinculación anticipada. El Director General de la DIAN, mediante resolución motivada, podrá dar por terminados los encargos o disponer el retiro del servicio de un empleado vinculado mediante nombramiento provisional.

Continuación del Decreto Ley "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".

CAPÍTULO V

INGRESO Y ASCENSO A LOS CARGOS, Y MOVILIDAD HORIZONTAL EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 24. *Obligatoriedad de los concursos.* El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público.

El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrá indicar que la ubicación de los empleos se hará por escogencia en audiencia pública del lugar de la ubicación de la vacante y atendiendo al orden del mérito en la lista de elegibles; la audiencia se realizará de manera previa al nombramiento en periodo de prueba.

Artículo 25. *Del ingreso.* Para la provisión definitiva de los empleos de la DIAN, podrán adelantarse concursos de ingreso en los cuales participarán todos los ciudadanos que aspiren a prestar sus servicios como empleados públicos de la DIAN, y que reúnan los requisitos exigidos para el efecto.

Artículo 26. *Concurso de ascenso.* Para la provisión definitiva de los empleos de la DIAN, se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El concurso será de ascenso cuando:

- 26.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.
- 26.2 Existan servidores públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y
- 26.3 El número de los servidores escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se podrá convocar a concurso de ascenso hasta por el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Continuación del Decreto Ley "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".

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe al menos un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso.

Quienes se hayan inscrito inicialmente, continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

Artículo 27. Requisitos para participar en el concurso de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 27.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.
- 27.2 Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.
- 27.3 Acreditar las competencias laborales a través de la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas, o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.
- 27.4 Haber obtenido calificación excelente o sobresaliente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior a la convocatoria.
- 27.5 No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.

Parágrafo. La DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar los empleos que se deben proveer a través del concurso de ascenso. La Comisión Nacional del Servicio Civil validará la información y determinará el tipo de concurso en el acto administrativo que fije las reglas del proceso de selección.

Parágrafo transitorio. Sin perjuicio del régimen de transición dispuesto en el presente Decreto-ley, la calificación de que trata el numeral 27.4 del presente artículo corresponderá a las categorías "sobresaliente", "destacado" o "satisfactorio", según corresponda, hasta tanto el Director General apruebe y entre en vigor el nuevo instrumento de evaluación del desempeño descrito en el presente Decreto-ley.

Artículo 28. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba. El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

- 28.1 *Convocatoria.* Es el acto administrativo expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que previa coordinación y planeación con la DIAN, determina de

3

Continuación del Decreto Ley "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".

manera precisa las reglas a que ha de sujetarse el proceso de selección para el ingreso o ascenso en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.

La convocatoria es la ley del concurso y sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso.

Será requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo.

28.2 *Reclutamiento.* En esta etapa del concurso, se realiza la inscripción del mayor número de aspirantes posible que reúnan los requisitos debidamente comprobados, para el desempeño del empleo o empleos objeto del concurso, conforme a las reglas específicas establecidas en la convocatoria.

28.3 *Aplicación y evaluación de las pruebas de selección.* Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante. A los aspirantes inscritos se les podrá aplicar primero la prueba o pruebas eliminatorias y luego hacer la verificación de requisitos a quienes la(s) superen. Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y calificación de las mismas, se regirán por las siguientes reglas:

a) Se diseñarán para identificar y validar las competencias de los aspirantes, de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de los empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso o ascenso se aspira.

b) Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles y a ser nombrado en la vacante convocada quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso, y quien haya aprobado los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas. Sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria podrá establecer un puntaje total aprobatorio superior.

c) La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa. *PS*

Continuación del Decreto Ley "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".

28.4 *Lista de Elegibles.* Para el caso de los procesos de selección para empleos del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante en la Fase I y en la Fase II de que trata el presente Decreto-ley, siendo en todo caso la del curso (Fase II) la de mayor peso.

Para el caso de los procesos de selección para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de conformidad con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria.

28.5 *Período de prueba.* Este período de prueba será hasta de seis (6) meses contados a partir de la terminación de la etapa de inducción para el ejercicio del empleo. El período de inducción tendrá la duración que en cada caso se establezca en la convocatoria.

28.6 *Período de prueba de ascenso.* Es aquel que se efectúa en los términos previstos en el presente Decreto-ley para la provisión de cargos de carrera de mayor jerarquía de cualquier nivel, previa realización de concurso de ascenso para personas que al momento del nombramiento se encuentran escalafonadas en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN. La duración de este período no podrá exceder de seis (6) meses.

Artículo 29. Pruebas para la provisión de los empleos del nivel profesional de los procesos misionales de la DIAN bajo las modalidades de ingreso o ascenso. Para la provisión de los empleos bajo las modalidades de ingreso o ascenso, el proceso de selección comprenderá dos (2) fases independientes, a saber:

29.1 *Fase I.* La Fase I corresponde a la aplicación de competencias básicas para la DIAN y puede comprender pruebas de integridad, polígrafo y de competencias comportamentales, según el perfil y el nivel del cargo al que se aspira. Esta fase es de carácter eliminatorio y su mínimo aprobatorio se definirá en la convocatoria.

29.2 *Fase II.* A esta fase serán llamados, en estricto orden de puntaje, y en el número que defina la convocatoria pública, los concursantes que alcancen o superen el puntaje mínimo aprobatorio de la Fase I.

Esta fase se cumplirá con la realización de un curso de formación que, a discreción del Director de la DIAN, se podrá adelantar a través de:

- a) La Escuela de Impuestos y Aduanas con programas específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN, o
- b) Contratos o convenios interadministrativos, celebrados entre la DIAN y las universidades o instituciones de educación superior acreditadas ante el Ministerio de Educación, cuyo objeto será desarrollar el curso con base en programas

Continuación del Decreto Ley "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".

específicos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la participación de la DIAN. En este evento, dichas universidades o instituciones de educación superior deben certificar que cuentan con programas en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria, según corresponda, y demostrar que tienen la infraestructura y la capacidad logística para el desarrollo del curso.

En ambos escenarios, el curso de formación tendrá un número mínimo de ciento veinte (120) horas, que será definido en el acto de convocatoria, sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, según corresponda, en relación con las funciones del área funcional y la categoría del empleo, para cuya provisión se hubiere convocado el concurso.

En virtud del principio de especialidad y sin perjuicio de la planta global y flexible de la Entidad, los programas específicos del curso de formación solamente pueden circunscribirse al asunto tributario, aduanero y/o cambiario, según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer.

Artículo 30. Pruebas para la provisión de los empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales tributarios, aduaneros o cambiarios de la DIAN. Para la provisión de estos empleos se aplicarán las reglas dispuestas en el artículo 28 y en el numeral 29.1 del artículo 29 del presente Decreto-ley.

En la convocatoria del concurso se podrá prever la aplicación de pruebas con carácter eliminatorio como el polígrafo y otras de confiabilidad y/o transparencia.

Artículo 31. Ejecución oportuna de los procesos de selección. En consideración a los principios de celeridad y eficacia de la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política, y para un adecuado y oportuno funcionamiento del Sistema Específico de Carrera Administrativa, el tiempo total de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta el envío de las listas de elegibles inclusive, será máximo de doce (12) meses. Lo anterior sin perjuicio de poder ser ampliado por la Comisión Nacional del Servicio Civil por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito por períodos que sumados no podrán exceder de cuatro (4) meses adicionales, so pena de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 32. Periodicidad de los concursos. Cada dos (2) años se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad, salvo que el número de vacantes a proveer no resulte eficiente en función del costo del concurso, conforme lo determine la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo transitorio. Para los años 2020, 2021 y 2022, se convocará a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad de forma anual.

Artículo 33. Notificaciones y comunicaciones. Las notificaciones y comunicaciones a quienes participen en los concursos para la provisión de empleos de Carrera Administrativa, de Administración y de Control Tributario, Aduanero y Cambiario en la DIAN, se realizará utilizando para el efecto los medios electrónicos, tales como la página web de la Comisión

17

Continuación del Decreto Ley "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".

Nacional del Servicio Civil y de la Entidad, así como los correos electrónicos registrados por los participantes en los concursos respectivos, y se entenderá surtida cinco (5) días después de la fecha de su publicación o envío.

Artículo 34. *Uso de lista de elegibles.* Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

Artículo 35. *Reclamaciones.* Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior de conformidad con las disposiciones que regulan el procedimiento ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual podrá delegar el conocimiento y decisión de las reclamaciones en el organismo que prepare, evalúe y califique las pruebas.

Artículo 36. *Abstención de nombramiento.* Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la DIAN verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995.

De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en período de prueba. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.

CAPÍTULO VI PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 37. *Formación y capacitación.* Es el proceso sistemático, integral y continuo orientado al mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los empleados públicos de la DIAN, sin distinción del tipo de vinculación laboral, con el fin de incentivar su desarrollo profesional y lograr un nivel óptimo en la prestación de los servicios de la Entidad.

Artículo 38. *Objetivos del proceso de formación y capacitación.* El proceso de formación y capacitación debe estar orientado a propiciar el desarrollo y la formación permanente de los servidores de la Entidad, con miras a atender las necesidades del servicio y fortalecer las competencias que requiere el servidor.

Continuación del Decreto Ley "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".

Artículo 39. Plan Institucional de Capacitación (PIC). De acuerdo con las políticas y lineamientos de formación y capacitación que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, propondrá anualmente el respectivo componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Las Direcciones Seccionales y demás dependencias de la Entidad, propondrán ante la Subdirección de Talento Humano o la que haga sus veces, las necesidades de capacitación que requieran, a fin de que estos puedan ser analizados, aprobados e incorporados en el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Los planes institucionales de capacitación regirán para la vigencia fiscal correspondiente.

La ejecución del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano estará a cargo de la Escuela de Impuestos y Aduanas, y por parte de las Direcciones Seccionales y demás dependencias, aquellos acápite del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano, que previa aprobación les corresponda o les hayan sido delegados por la Escuela de Impuestos y Aduanas.

Artículo 40. Programa de inducción y programa de reintucción. El componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar el programa de inducción y el programa de reintucción. El primero dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional y a su nuevo empleo, durante el término que señale la reglamentación interna; el segundo dirigido a todos los servidores de la Entidad, cuando se presenten cambios organizacionales y normativos que ameriten ser comunicados y asumidos por todos.

Parágrafo. Los programas de inducción y reintucción se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual.

Artículo 41. Participantes de los procesos de formación y capacitación. A los programas de formación y capacitación que, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal ofrezca la Entidad, tendrán acceso los servidores públicos de la DIAN, vinculados a ella a través de las diferentes modalidades, en los términos y condiciones fijadas por la Entidad para cada programa en particular.

CAPÍTULO VII EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 42. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los servidores públicos de la DIAN, vinculados a la Entidad a través de las diferentes modalidades. La evaluación deberá realizarse de forma transparente, sistemática y periódica, con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los servidores en el desempeño de su cargo; así como las oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación. 

Continuación del Decreto Ley "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".

El proceso de evaluación del desempeño deberá precisar y medir el impacto que tiene la gestión individual en el cumplimiento de los objetivos estratégicos en función de la misión y la visión institucional.

Artículo 43. Componentes de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño medirá y tendrá en cuenta los siguientes componentes y porcentajes:

Componentes	Porcentaje global máximo
Aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	25%
Cumplimiento de los objetivos del área respectiva.	20%
Cumplimiento de los objetivos y metas individuales (Competencias funcionales).	20%
Cumplimiento del plan de desarrollo de competencias individuales (Competencias conductuales o interpersonales).	20%
Cumplimiento de los objetivos transversales.	15%

Las metas de todos y cada uno de los componentes de la evaluación de desempeño deberán acordarse previamente con el jefe inmediato; de forma tal que el servidor conozca desde el inicio del período a ser evaluado, cuáles serán los aspectos que se tendrán en cuenta para la evaluación individual de los componentes.

Artículo 44. Período de la evaluación del desempeño. El período ordinario de la evaluación de desempeño es de un (1) año, transcurridos los primeros seis (6) meses del periodo ordinario de evaluación se deberá realizar al menos una evaluación de seguimiento parcial, o las evaluaciones parciales que se requieran. En el reglamento que expida el Director General de la DIAN, determinará el periodo a evaluar, las evaluaciones parciales, así como las evaluaciones extraordinarias.

Artículo 45. Etapas del proceso de evaluación del desempeño. Son etapas del proceso de evaluación del desempeño:

- 45.1 Establecer las metas individuales de aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad, previamente definidos.
- 45.2 Establecer las metas individuales de aporte al cumplimiento de los objetivos del área a la que pertenezca el servidor.
- 45.3 Establecer las metas individuales concernientes a las funciones propias de cada servidor.
- 45.4 Definir y establecer el plan de desarrollo individual y las metas a ser medidas.
- 45.5 Realizar al menos una evaluación parcial transcurridos seis (6) meses del período ordinario de evaluación.

Continuación del Decreto Ley "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".

45.6 La calificación o resultado final de la evaluación.

Artículo 46. Categorías de la evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: (i) excelente, (ii) sobresaliente, (iii) satisfactorio o (iv) no satisfactorio.

Los puntajes a ser obtenidos en cada una de las categorías, el plan de incentivos y demás aspectos relacionados con la evaluación de desempeño no previstos en el presente Decreto-ley, serán determinados en el decreto reglamentario correspondiente, el cual deberá ser expedido en un plazo máximo de doce (12) meses contados a partir de la expedición del presente Decreto-ley.

Artículo 47. Evaluación del desempeño y estímulos laborales. La evaluación de desempeño en la categoría de excelente constituye un elemento a tener en cuenta para el otorgamiento de estímulos a los empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa, con el propósito de fomentar una cultura basada en la excelencia; afianzar el sentido de pertenencia con la Entidad; fortalecer las competencias y el plan de desarrollo de cada uno de los servidores de la Entidad.

Artículo 48. Efectos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para los siguientes efectos:

48.1 Determinar la permanencia en la Entidad.

48.2 Conceder estímulos.

48.3 Conceder las comisiones al servidor para ejercer funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para que atienda transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo del cual es titular.

48.4 Conceder comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

48.5 Postularse para encargos y participar en los procesos de selección para ascensos.

48.6 Participar en los programas de capacitación.

48.7 Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.

48.8 Valorar el modelo de gestión de la DIAN.

Artículo 49. Obligación de evaluar el desempeño. Los empleados públicos de la DIAN con personal a cargo, es decir el jefe o coordinador inmediato del empleado, serán los responsables de evaluar el desempeño laboral de dicho personal, sin perjuicio de la participación en la evaluación de otros empleados que hayan intervenido en los procesos en los cuales concurra el evaluado, y de los usuarios o clientes destinatarios de los servicios

23

Continuación del Decreto Ley "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".

prestados por el empleado. Para estos efectos, los evaluadores deberán realizar la evaluación, siguiendo la metodología contenida en el instrumento que apruebe para tal fin el Director General de la DIAN, según las disposiciones del presente Decreto-ley.

De conformidad con el Código Disciplinario Único o las normas que lo modifiquen o sustituyan, el incumplimiento del deber de evaluar de forma correcta y veraz por parte del responsable constituye falta disciplinaria, sin perjuicio de que cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado para la evaluación.

Artículo 50. Objeto de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño deberá ser motivada y será indispensable que la Entidad soporte la valoración realizada a través de evidencias que den cuenta tanto del cumplimiento de logros, como de su incumplimiento.

De igual manera, sólo se podrá evaluar el desempeño laboral respecto de las funciones efectivamente asignadas al empleado público del Sistema Específico de Carrera Administrativa en el Manual Específico de Requisitos y Funciones o de las asignadas mediante otro acto administrativo.

Artículo 51. Notificación de la calificación. La calificación de la evaluación del desempeño se notificará personalmente al empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa, en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y sobre ésta, procederán los recursos de reposición y apelación. La primera instancia se surtirá ante el empleado público con personal a cargo que consolide la evaluación y la segunda instancia ante el superior inmediato de éste.

Artículo 52. Declaratoria de insubsistencia como consecuencia de la evaluación del desempeño "no satisfactoria". El nombramiento del empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa deberá declararse insubsistente por la Entidad, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación "no satisfactoria" como resultado de la evaluación ordinaria o extraordinaria del desempeño. Contra el citado acto administrativo no procederá recurso alguno.

Artículo 53. Instrumentos de evaluación de los empleados del Sistema Específico de Carrera. En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano de la Entidad, el Director General de la DIAN, mediante resolución, aprobará los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados del Sistema Específico de Carrera. Dichos instrumentos tendrán en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Lo anterior de conformidad al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias.

En los instrumentos se deberán definir los períodos de calificación, las escalas de valoración con su respectiva interpretación; el puntaje mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia para efectos de incentivos; los criterios de desempate para el otorgamiento de incentivos; y el procedimiento de comunicación.

Continuación del Decreto Ley "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".

Contra la evaluación del desempeño de los empleados del Sistema Específico de Carrera procederá el recurso de reposición ante el responsable de evaluar y el recurso de apelación ante el superior inmediato de éste.

Artículo 54. Instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, y vinculados mediante nombramiento provisional. En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano de la Entidad, el Director General de la DIAN, mediante resolución, aprobará los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, y de los vinculados en provisionalidad. Dichos instrumentos se sujetarán, en lo que les sea compatible, a los criterios y condiciones señalados en el artículo anterior.

La evaluación del desempeño de los empleados provisionales en ningún caso genera derechos de carrera, y la de los empleados de libre nombramiento y remoción no origina el cambio de naturaleza del empleo ni estabilidad en el empleo.

Artículo 55. Retiro del servicio como consecuencia de la evaluación del desempeño no satisfactoria. El empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación "no satisfactoria" como resultado de la evaluación ordinaria del desempeño o la extraordinaria. Contra el citado acto administrativo no procederá recurso alguno.

CAPÍTULO VIII COMPETENCIAS LABORALES

Artículo 56. Competencias Laborales. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mantener los empleados públicos de la DIAN.

Los servidores de la DIAN deberán acreditar tres (3) tipos de competencias laborales a saber, las cuales se determinarán en el Manual Específico de Requisitos y Funciones:

56.1 Competencias básicas u organizacionales.

56.2 Competencias funcionales.

56.3 Competencias conductuales o interpersonales

Artículo 57. Competencias básicas u organizacionales. Corresponden a aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la Entidad.

Artículo 58. Competencias funcionales. Hacen referencia a los conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar una determinada

Continuación del Decreto Ley "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".

actividad laboral, conforme lo determina el Manual Específico de Requisitos y Funciones. Dicho Manual deberá indicar las competencias técnicas o de conocimiento mínimas para el adecuado desempeño de cada cargo.

Artículo 59. Competencias conductuales o interpersonales. Hacen referencia al conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y de relacionamiento.

Artículo 60. Identificación y definición de competencias laborales. La identificación, definición y aplicación de las competencias laborales deben verse reflejadas en la elaboración del Manual Específico de Requisitos y Funciones, así como en la determinación de la movilidad horizontal en los empleos públicos de una determinada categoría.

Artículo 61. Evaluación de competencias laborales. Las competencias básicas u organizacionales se evaluarán al momento del ingreso a la Entidad. Por su parte, las competencias funcionales y las conductuales o interpersonales formarán parte de la Evaluación de Desempeño.

Artículo 62. Procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias. Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias deberán adelantarse conjuntamente por la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces y la Escuela de Impuestos y Aduanas.

Le corresponde al reglamento del presente Decreto-ley determinar los criterios a tener en cuenta para la implementación de los citados procedimientos. En todo caso, se deberán atender las siguientes reglas:

- 62.1 Los procedimientos de identificación, evaluación y acreditación de competencias deben recaer sobre todos los servidores de la DIAN.
- 62.2 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias, deben tener en cuenta los empleos de cada categoría. La información respecto a los procedimientos debe encontrarse en el Registro Único de Personal -RUP administrado por la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces.
- 62.3 Los procedimientos de identificación, definición, aplicación, evaluación y acreditación de competencias se deben realizar con una periodicidad de dos (2) años. De igual modo, puede hacerse por fuera de este período cuando responda a las necesidades de movilidad horizontal o vertical.
- 62.4 El Gobierno Nacional fijará los parámetros técnicos que debe reunir la Escuela de Impuestos y Aduanas con el propósito de acreditar y certificar competencias laborales.

Continuación del Decreto Ley "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".

- 62.5 Los parámetros de acreditación de competencias laborales deberán estar acordes con aquellos reconocidos internacionalmente, con el fin de hacer posible el cumplimiento de compromisos que el Estado colombiano ha adquirido en materia tributaria, aduanera y/o cambiaria.

CAPÍTULO IX SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 63. Concepto. Las situaciones administrativas son las diferentes circunstancias en las que pueden encontrarse los empleados públicos de la DIAN, vinculados a ésta a través de las diversas modalidades previstas en el presente Decreto-ley, durante el desarrollo de su relación laboral de carácter legal y reglamentario con la Entidad.

Artículo 64. Competencia. El Director General o su delegado, tiene la facultad para decidir las diferentes situaciones administrativas de los empleados de la DIAN.

Artículo 65. Situaciones administrativas. Los empleados públicos de la DIAN pueden encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

- 65.1 *En servicio activo.* Los empleados públicos de la DIAN en servicio activo estarán en disponibilidad para atender el cumplimiento de sus funciones en forma permanente, según las necesidades del servicio y pueden encontrarse en situación de:

- a) Designación de Jefatura.
- b) Designación en empleo de Asesor.
- e) Asignación de Jefatura.
- d) Encargo.
- e) En comisión de servicios.

- 65.2 *Separados temporalmente del servicio.*

- a) En licencia ordinaria no remunerada.
- b) En licencia de maternidad o paternidad.
- c) En licencia por enfermedad general o profesional o accidente de trabajo.
- d) En licencia remunerada para participar en eventos deportivos.
- e) En licencia remunerada por luto.
- f) En permiso.

Continuación del Decreto Ley "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".

- g) En suspensión del ejercicio del cargo por orden judicial, disciplinaria o fiscal.
- h) En comisión de estudio.
- i) En comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción.
- j) En comisión para cumplir período de prueba.
- k) Comisión de capacitación.
- l) Comisión para investigación.
- m) En comisión sindical.
- n) En vacaciones.

Artículo 66. Designación de Jefatura. La designación de Jefatura es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN desempeñan en forma indefinida, las funciones de dirección, coordinación, supervisión y control de la Entidad y sus diferentes dependencias.

Artículo 67. Reglas de la Designación de Jefatura. La designación se hará en forma indefinida; no obstante, el Director o el Director de Gestión donde se encuentre ubicada la jefatura, podrá darla por terminada en cualquier momento o por desvinculación del servidor del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El servidor deberá tomar posesión de la designación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El servidor designado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a devengar:

67.1 La prima de dirección fijada para cada jefatura, y

67.2 La diferencia salarial entre la asignación básica del cargo del cual es titular y la asignación básica del cargo de referencia que corresponda a la jefatura en la cual es designado.

Igualmente, durante el término de la designación en la jefatura, el servidor conservará todas las prerrogativas del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

Para todos los efectos legales, quienes sean designados para desempeñar una Jefatura, se identificarán como jefes de la respectiva dependencia utilizando la denominación de ésta.

El ejercer la Designación de Jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la DIAN.

Continuación del Decreto Ley "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".

Al cesar la Designación de Jefatura, el servidor se reintegrará automáticamente al cargo del Sistema Específico de Carrera Administrativa del que es titular y continuará devengando únicamente la respectiva asignación básica, sin que ello implique desmejoramiento salarial en ningún caso.

Artículo 68. Requisitos de la Designación de Jefatura. La Designación de Jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

68.1 *Jefaturas del Nivel Directivo.* El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar, debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

68.2 *Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo.* El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar, debe cumplir con los requisitos de educación, experiencia y competencias que establezca el perfil de la jefatura que defina la DIAN.

68.3 Con excepción de lo previsto en el párrafo del artículo 562 del Estatuto Tributario adicionado por el artículo 102 de la Ley 2010 de 2019, los empleos de Director Seccional serán provistos mediante la figura de la designación, salvo los de Director Seccional de Aduanas o de Director Seccional de Impuestos y Aduanas, cuya sede esté ubicada en cruce de frontera o terminal marítimo o fluvial, que podrán ser provistos con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional.

Salvo lo expuesto en el presente numeral, la designación de empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa en las Jefaturas de las diferentes dependencias de la DIAN se entiende sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario de los empleos de libre nombramiento y remoción señalados en el artículo 5° del presente decreto.

Artículo 69. Designación en empleo de Asesor. La designación en empleo de Asesor es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN desempeñan las funciones de los empleos del nivel jerárquico Asesor de la Planta de Personal de la DIAN.

Esta designación, en lo que le sea compatible, se rige por las mismas reglas y requisitos fijados para la figura de la Designación de Jefatura.

Parágrafo. La designación de empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa en cargos del nivel Asesor será realizada, sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario de estos empleos que son de libre nombramiento y remoción, según lo previsto en el presente Decreto-ley.

Artículo 70. Asignación de Jefatura. En los casos de vacancia o ausencia temporal de los empleados públicos servidores nombrados o designados en una jefatura, podrán asignarse dichas funciones, a un empleado que pertenezca al Sistema Específico de Carrera en la DIAN para que las ejerza en forma temporal.

Continuación del Decreto Ley "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".

Artículo 71. Reglas de la Asignación de Jefatura. Si la asignación de jefatura es generada por vacancia definitiva, el asignado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a percibir la asignación básica del grado salarial al que corresponde la jefatura, al igual que la prima de dirección fijada para la misma.

El servidor deberá tomar posesión de la Asignación de Jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El ejercer la Asignación de Jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la DIAN.

Artículo 72. Requisitos de la Asignación de Jefatura. La Asignación de Jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

72.1 Jefaturas del Nivel Directivo. El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

72.2 Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo. El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos de educación y experiencia que establezca el perfil de la jefatura definido por la DIAN.

Artículo 73. Encargo. Situación administrativa de encargo se rige por lo señalado en el presente Decreto-ley.

Artículo 74. Comisión de Servicios. La comisión de servicios se presenta cuando se designa a un empleado público de la DIAN para ejercer temporalmente las funciones propias de su empleo en lugar diferente de la sede habitual de su trabajo o para cumplir misiones especiales, en el país o en el exterior.

También puede otorgarse para asistir a cursos de inducción, reinducción, capacitación o actualización, reuniones, conferencias, seminarios, para realizar trabajos de investigación o visitas de observación que interesen a la DIAN.

El cumplimiento de las comisiones de servicios hace parte de los deberes de todo empleado público de la DIAN.

Artículo 75. Viáticos y gastos de transporte. La comisión de servicios puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, los cuales se fijarán en el acto administrativo que la confiere, de conformidad con la normativa vigente.

Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otra entidad u organismo no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte por parte de la DIAN. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

Continuación del Decreto Ley "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".

Si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otra entidad u organismo, únicamente se reconocerá la diferencia.

Artículo 76. Término de las comisiones de servicio. El término de duración de las comisiones de servicio en la Entidad será hasta por noventa (90) días, salvo aquellas que recaigan en empleados públicos que cumplan funciones de inspección, vigilancia, control y fiscalización tributaria, aduanera y/o cambiaria.

La comisión de servicios será concedida mediante acto administrativo conforme a las disposiciones vigentes.

No estarán sujetas a los términos de duración establecidos en el inciso anterior las comisiones que por su naturaleza exijan una duración mayor, a juicio del Director General de la Entidad.

El acto administrativo que confiere la comisión de servicios indicará el término de su duración. La comisión de servicios al exterior se concederá por el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto de la misión de conformidad con el término dispuesto en el presente artículo.

Artículo 77. Permiso del Gobierno. Cuando la comisión de servicios al exterior surja con ocasión de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución Política, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno Nacional.

Artículo 78. Comisión de carácter reservado. El empleado público se encuentra en comisión de carácter reservado cuando, en consideración del Director General de la DIAN, y en virtud de la protección de la seguridad fiscal del Estado colombiano y del orden público económico nacional, la naturaleza de las labores que vaya a desarrollar exija su realización de manera secreta, para garantizar y proteger sus resultados.

Este tipo de comisiones podrán concederse tanto para fines de prevención y control del contrabando y la evasión, como de la corrupción administrativa. La comisión de carácter reservado podrá ser otorgada igualmente a servidores públicos de otras entidades oficiales que se encuentren colaborando con dichos fines, mediante el desarrollo de actividades dentro de la Entidad.

Los gastos de transporte y viáticos que se originen en el cumplimiento de las comisiones de carácter reservado estarán a cargo de la DIAN, independientemente de que el servidor comisionado sea o no empleado público de la DIAN.

El término de duración de esta clase de comisiones se fijará en cada caso particular por el Director General.

El Director General reglamentará el procedimiento y la forma del otorgamiento y legalización de este tipo de comisiones, con el fin de garantizar su total confidencialidad.



Continuación del Decreto Ley "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".

Artículo 79. Comisión de capacitación. La comisión de capacitación se podrá conceder con el objeto de desarrollar actividades de formación y docencia de los empleados públicos, o para asistir a eventos especiales de capacitación oficiales y privados. El servidor comisionado tendrá derecho a recibir su remuneración, gastos de transporte y viáticos. El término de duración de esta comisión se fijará en el acto que la conceda y, en todo caso, no podrá ser superior a tres (3) meses.

Artículo 80. Comisión para investigación. Por cada cinco (5) años de servicios y en reconocimiento a méritos especiales se podrá otorgar al servidor que presente un plan de investigación de interés para la Entidad, comisión hasta por seis (6) meses para que lleve a cabo dicha labor. En este evento, el servidor tendrá derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

El servidor tendrá autonomía para fijar sus condiciones y horarios de trabajo, pero deberá presentar al vencimiento de la mitad del término de la comisión, un informe sobre el trabajo, so pena de la pérdida del tiempo restante de comisión.

Finalizada la comisión, el servidor deberá presentar el trabajo correspondiente al Director General de la DIAN, quien designará un jurado evaluador. El incumplimiento de la obligación de presentar el informe final dará lugar a la correspondiente investigación disciplinaria.

Artículo 81. Comisión de estudios. Se podrá conferir comisión de estudios en el país o en el exterior, a los empleados públicos que ostenten derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La comisión de estudios es conferida para permitir al empleado público participar en cursos de capacitación, estudios de posgrado o realizar estudios relacionados o afines con las funciones del cargo o de la Entidad, siempre que no afecte la buena marcha del servicio.

Artículo 82. Duración de la comisión de estudios. Las comisiones de estudios podrán conferirse hasta por dos (2) años, prorrogables por una sola vez, hasta por un (1) año. La prórroga mencionada anteriormente es aplicable cuando se trata de adquirir un título universitario de pregrado o posgrado y por causas debidamente justificadas.

Así mismo, las comisiones de estudios podrán otorgarse por medio tiempo o por tiempo completo.

El término será señalado en el acto administrativo correspondiente, el cual deberá incluir, además, el tiempo requerido para los desplazamientos correspondientes.

Artículo 83. Requisitos de la comisión de estudios. La comisión de estudios solo podrá otorgarse a los servidores que cumplan los siguientes requisitos:

83.1 Haber prestado sus servicios en la Entidad por un tiempo no inferior a un (1) año.

83.2 Haber obtenido calificación excelente o sobresaliente durante el año inmediatamente anterior.

Continuación del Decreto Ley "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".

- 83.3 No haber sido beneficiario de comisión de estudios durante los cinco (5) años anteriores a la solicitud.
- 83.4 No haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente por faltas graves en los últimos cinco (5) años, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- 83.5 Concepto escrito favorable del jefe inmediato.
- 83.6 Suscribir convenio en virtud del cual el servidor se obligue al cumplimiento del objeto para el cual fue conferida la comisión, y a prestar efectivamente sus servicios a la Entidad por un tiempo equivalente al doble del que dure la comisión, contado a partir de la fecha en que se reintegre al servicio.
- 83.7 Suscribir póliza de garantía de cumplimiento del convenio, por el término de este y seis (6) meses más, por el ciento por ciento (100%) del valor total de los salarios y prestaciones pagadas al servidor durante el término de la comisión, y demás gastos adicionales que se originen a cargo de la Entidad con ocasión de la misma.
- 83.8 Cuando la comisión surja de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Para las comisiones de estudios que se concedan por medio tiempo, debe suscribirse convenio mediante el cual el comisionado se compromete a prestar sus servicios a la Entidad, por un tiempo adicional igual al de duración de la comisión.

Adicionalmente, el empleado debe suscribir una póliza de garantía de cumplimiento por el término señalado en el inciso anterior y por el cincuenta (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la Entidad, con ocasión de la comisión de estudios y los sueldos que el empleado pueda devengar durante el transcurso de su permanencia.

Parágrafo transitorio. Sin perjuicio del régimen de transición dispuesto en el presente Decreto-ley, la calificación de que trata el numeral 83.2 del presente artículo corresponderá a las categorías "sobresaliente", "destacado" o "satisfactorio", según corresponda, hasta tanto el Director General apruebe y entre en vigor el nuevo instrumento de evaluación del desempeño descrito en el presente Decreto-ley.

Artículo 84. Condiciones de la comisión de estudios. El otorgamiento de la comisión de estudios se rige por las siguientes reglas:

- 84.1 Al empleado en comisión de estudios se le pagará la remuneración correspondiente al empleo del cual es titular. En caso de presentarse una reestructuración o movimiento de cargos y el servidor sea incorporado en un nuevo empleo, recibirá su pago conforme a la asignación salarial mensual fijada para el empleo en el cual fue incorporado.

Continuación del Decreto Ley "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".

- 84.2 La comisión de estudios podrá dar lugar al pago de pasajes aéreos, marítimos o terrestres de clase económica, y a cualquier otro emolumento pactado en el convenio que el comisionado suscriba con la respectiva entidad. La comisión de estudios que se confiera dentro de la misma ciudad no dará lugar al pago de transporte.
- 84.3 La comisión de estudios en ningún caso dará lugar al pago de viáticos.
- 84.4 La comisión de estudios no incluirá el pago de inscripción, matrícula y derechos de grado, salvo en casos excepcionales que determine el Director General de la DIAN, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- 84.5 Al vencimiento de la comisión y en el término que señale el convenio, el servidor comisionado deberá rendir informe a la entidad que la concede, con los respectivos soportes y certificaciones del desempeño que acrediten los estudios realizados.
- 84.6 La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al servidor frente a la Entidad.

Artículo 85. Reincorporación al servicio. Finalizada la comisión de estudios por cualquiera de las causales señaladas en el presente Decreto-ley, el empleado deberá reincorporarse inmediatamente al ejercicio de sus funciones, y dar cumplimiento a lo pactado en el convenio suscrito, so pena de declararse el abandono del cargo y el incumplimiento del convenio, sin perjuicio de las demás medidas administrativas y disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 86. Incumplimiento del convenio. El convenio señalará las causales que generen su incumplimiento. En caso de ocurrir alguna de ellas por causas imputables al empleado comisionado, la Entidad declarará el incumplimiento mediante resolución motivada, previa garantía del derecho de contradicción y defensa. Contra esta resolución proceden los recursos de ley.

En firme la declaratoria de incumplimiento del convenio, se procederá a hacer efectiva la póliza o iniciar el cobro coactivo a que haya lugar.

Parágrafo. La declaratoria de incumplimiento deberá efectuarse una vez constatado el hecho generador y dentro del término por el cual el empleado se comprometió a prestar sus servicios.

Artículo 87. Terminación de la comisión de estudios. La comisión de estudios termina al vencimiento del plazo por la cual fue conferida.

Igualmente, la Entidad podrá dar por terminada la comisión de estudios en cualquier momento y exigir al servidor que reasuma las funciones de su empleo, mediante resolución motivada susceptible de los recursos legales conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, cuando aparezca

Continuación del Decreto Ley "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".

demostrado, por cualquier medio idóneo, que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, y/o que se han incumplido las obligaciones del servidor. Lo anterior de conformidad con lo pactado en el convenio suscrito para el efecto, caso en el cual deberán hacerse efectivas las cláusulas contractuales.

Vencido el término de la comisión de estudios o terminado anticipadamente, el servidor público deberá reincorporarse al servicio de manera inmediata. De no hacerlo, deberá devolver el total de las sumas giradas por la entidad otorgante, junto con sus respectivos intereses liquidados a la tasa de interés bancario, so pena de hacerse efectiva la póliza o iniciar el cobro coactivo y sin perjuicio de las demás acciones a que haya lugar.

Si el servidor comisionado se retira del servicio antes de dar cumplimiento a la totalidad del tiempo estipulado en el convenio, deberá reintegrar la parte de las sumas pagadas por la Entidad, correspondiente al tiempo de servicio que le falte por prestar, incluidos los intereses a que haya lugar.

Artículo 88. Continuidad en el servicio. La totalidad del tiempo de la comisión de estudios es computable como tiempo de servicio en la Entidad.

Artículo 89. Provisión del empleo vacante temporal por comisión. En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal en el rubro de servicios personales asociados a la nómina. El designado podrá percibir la remuneración correspondiente al cargo, sin perjuicio del pago de la asignación que le corresponde al servidor que se encuentra en comisión de estudio.

Artículo 90. Comisión interinstitucional. Los empleados públicos de la DIAN podrán ser comisionados para desempeñar las funciones propias en cualquier otra entidad de la administración pública.

Artículo 91. Reglas. La comisión interinstitucional se rige por las siguientes reglas:

- 91.1 La comisión interinstitucional no genera vacancia del empleo, ni constituye una forma de provisión de empleos.
- 91.2 Durante el término de la comisión, el servidor tendrá derecho a la remuneración del empleo del cual es titular en la DIAN.
- 91.3 La comisión puede dar lugar al pago de gastos de transporte y viáticos cuando lo exijan las necesidades del servicio, los cuales serán cubiertos por la entidad donde está prestando el servicio.
- 91.4 El empleado público que se encuentre en comisión interinstitucional podrá acceder sin ningún requisito adicional, a los programas de bienestar y capacitación que se encuentren fijados para los servidores públicos de la entidad en la cual preste sus servicios.

Continuación del Decreto Ley "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".

91.5 Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la comisión, el servidor comisionado deberá rendir informe sobre su cumplimiento.

91.6 La comisión no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera.

91.7 La comisión interinstitucional se entenderá como servicio activo durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 92. Término de la comisión interinstitucional. La comisión interinstitucional se podrá conferir hasta por el término de dos (2) años, los cuales podrán ser prorrogables por necesidades del servicio hasta por dos (2) años más.

Artículo 93. Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de período. Los empleados con derechos de carrera de la DIAN podrán ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la DIAN, o en otra entidad del Estado.

Es facultativo del Director General de la DIAN conferir esta comisión y, en el acto administrativo mediante el cual se confiera, deberá señalarse el término de la misma. Al vencimiento de la comisión, el servidor debe reincorporarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste.

De no cumplirse lo anterior, el Director General de la DIAN, declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente.

Artículo 94. Reglas generales de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de período. La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, o de período, se rige por las siguientes reglas:

94.1 La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción genera vacancia temporal del empleo.

94.2 Durante el término de la comisión, la relación laboral del servidor comisionado con la entidad con la cual se encuentra vinculado, se suspende, razón por la cual no hay lugar al pago de remuneración alguna por parte de ella. Cuando se trate de ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción en la misma entidad donde viene vinculado, la remuneración corresponderá al salario del cargo de libre nombramiento y remoción.

94.3 Los salarios y prestaciones sociales estarán a cargo de la entidad donde se causen, y se liquidarán con el salario que se haya causado.

94.4 No genera pérdida o disminución de los derechos de carrera que ostente frente al régimen especial aplicable para la Entidad.

Continuación del Decreto Ley "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".

94.5 La totalidad del tiempo de la comisión se entenderá como de servicio activo para efectos de antigüedad.

Artículo 95. Término de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de período. El término de la comisión podrá ser hasta por tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período.

Superado el término señalado en el inciso anterior, al empleado podrán concederle nuevas comisiones para desempeñar otros cargos de libre nombramiento y remoción o de período, a juicio del jefe del organismo.

Artículo 96. Comisión para que el empleado público cumpla período de prueba. Cuando un empleado público de la DIAN con derechos de carrera sea nombrado en la misma Entidad o en otra entidad de la administración pública, en período de prueba por haber sido seleccionado en un concurso, tendrá derecho a que el jefe del organismo le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la comisión, con el fin de preservarle los derechos de carrera.

En el acto administrativo por el cual se concede la comisión, se indicará el término de duración de la misma. Si el servidor obtiene una calificación satisfactoria del período de prueba, deberá comunicarlo y se declarará la vacancia del cargo. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando.

Mientras el servidor se encuentre en comisión para cumplir el período de prueba, el cargo del cual es titular podrá ser provisto mediante encargo o nombramiento provisional.

Artículo 97. Comisión sindical. A juicio del Director General de la DIAN o quien este delegue, se podrá conferir comisión hasta por el tiempo que dure el mandato, a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de los sindicatos de empleados públicos de la DIAN. Esta comisión no puede exceder de cinco (5) miembros principales. Previa solicitud de la organización sindical se podrá conferir al suplente el permiso sindical, por el término en que deba asumir el cargo por la ausencia del principal.

Esta comisión no genera reconocimiento de viáticos, ni gastos de viaje, y es incompatible con los permisos sindicales.

Artículo 98. Licencia ordinaria no remunerada. Los empleados públicos de la DIAN tienen derecho a obtener licencia ordinaria no remunerada para separarse transitoriamente del ejercicio del cargo por solicitud propia y previo otorgamiento de dicha licencia por parte del nominador o de la autoridad delegada para el efecto.

Artículo 99. Término de la licencia ordinaria no remunerada. La licencia ordinaria no remunerada puede otorgarse hasta por tres (3) meses, en forma continua o discontinua dentro del mismo año.

Continuación del Decreto Ley "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".

La licencia ordinaria no remunerada podrá prorrogarse, siempre y cuando no supere el término antes señalado.

La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento.

Artículo 100. Prohibiciones durante la licencia ordinaria no remunerada. Durante el término de las licencias ordinarias no remuneradas, los servidores no podrán desempeñar otros cargos en entidades del Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión en actividades propias del empleo que desempeñe. El incumplimiento de estas prohibiciones genera falta disciplinaria.

Artículo 101. Solicitud de licencia ordinaria no remunerada. La solicitud de licencia ordinaria no remunerada deberá presentarse por escrito, con mínimo diez (10) días calendario de anticipación a la fecha señalada para su inicio, con los argumentos o documentos que la soportan. El nominador o su delegado podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del servidor.

Artículo 102. Irrevocabilidad de la licencia ordinaria no remunerada. La licencia ordinaria no remunerada no es revocable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario, mediante escrito que deberá presentar ante el servidor que la concedió, al menos con tres (3) días de anticipación a la fecha en que estima reincorporarse al servicio.

Artículo 103. Interrupción del tiempo de servicio con ocasión de la licencia ordinaria no remunerada. El tiempo que dure la licencia ordinaria no remunerada no es computable como tiempo de servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley para efectos de aportes a la seguridad social. Durante el tiempo que dure la licencia no se cancelará la remuneración fijada para el empleo.

Artículo 104. Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos de la DIAN se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 105. Riesgos laborales. Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se registrarán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 106. Incapacidad o licencia. La incapacidad por enfermedad, riesgos laborales, y las licencias de maternidad o paternidad, son concedidas de conformidad con la ley de seguridad social integral y las normas que la reglamenten, modifiquen o adicionen.

Artículo 107. Presentación de la incapacidad. Dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la expedición del certificado de incapacidad, el servidor beneficiario de esta,

48

Continuación del Decreto Ley "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".

tiene la obligación de presentarla ante su superior o ante la autoridad que la Entidad determine para el efecto. Si no se justifica la ausencia del servidor, se puede incurrir en abandono del cargo y en las faltas disciplinarias correspondientes.

El certificado original de la incapacidad o licencia será el único soporte válido para acreditarla.

Artículo 108. Refrendación del certificado de incapacidad. Si el empleado es asistido por un médico ajeno a la entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado, el certificado de incapacidad que se expida deberá ser transcrito o refrendado por la entidad competente, dentro del término establecido para el efecto y bajo el procedimiento señalado en las normas de seguridad social en salud.

Si la entidad competente no autoriza la transcripción o refrendación, no habrá lugar a su reconocimiento.

Artículo 109. Duración de la incapacidad. La duración de la incapacidad por enfermedad y riesgos laborales, y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado en la normatividad vigente, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.

Artículo 110. Reincorporación al servicio. Al vencer la incapacidad de que trata el presente Decreto-ley, el servidor deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo.

Artículo 111. Pago de la incapacidad o licencia. La prestación económica originada en la incapacidad o licencia, según corresponda, por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad, estará a cargo de la entidad de seguridad social competente, y se pagará de conformidad con la ley de seguridad social y las normas que la reglamenten.

Durante el tiempo de la incapacidad, el empleado únicamente percibirá la prestación social a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Artículo 112. Cómputo del tiempo de servicio. El término de la licencia por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad no interrumpe el tiempo de servicio.

Artículo 113. Licencia remunerada para eventos deportivos. Se concederá licencia remunerada en favor de los deportistas, dirigentes deportivos, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento relacionados con el deporte, que sean seleccionados para representar al país en competencias o eventos deportivos nacionales e internacionales.

Durante el término de la licencia, el servidor tendrá derecho al pago de salarios y prestaciones que se causen. La licencia para eventos deportivos no da lugar al pago de viáticos, ni de gastos de transporte.

El otorgamiento de la comisión no interrumpe el tiempo de servicio y en ningún caso podrá ocasionar la pérdida o disminución de los derechos de carrera.

Continuación del Decreto Ley "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".

Artículo 114. *Solicitud de licencia remunerada para eventos deportivos.* La licencia debe ser solicitada a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - Coldeportes transformado en el Ministerio del Deporte, con la indicación de la persona seleccionada y del tiempo requerido para asistir al evento.

Artículo 115. *Término de licencia remunerada para eventos deportivos.* La licencia para eventos deportivos no podrá sobrepasar noventa (90) días continuos o discontinuos en el mismo año.

Artículo 116. *Terminación de la licencia remunerada para eventos deportivos.* Si por motivo de los resultados de la competición deportiva, la delegación termina su actuación antes del total del tiempo previsto, la licencia terminará y el beneficiario deberá reincorporarse inmediatamente a sus labores, teniendo en cuenta el tiempo de desplazamiento.

Al vencimiento de la licencia, el servidor deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo y en las correspondientes faltas disciplinarias.

Artículo 117. *Licencia remunerada por luto.* En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, los empleados públicos de la DIAN tienen derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por luto.

El hecho deberá acreditarse ante la dependencia competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Para el efecto, deberán adjuntarse los documentos a que hace referencia el artículo 1 de la Ley 1635 de 2013, o las disposiciones que la modifiquen o adicionen.

La licencia remunerada por luto interrumpe las vacaciones, más no la incapacidad por enfermedad, por riesgos laborales, así como tampoco la licencia de maternidad y paternidad.

Artículo 118. *Permiso.* Los empleados públicos tienen derecho a permiso remunerado por tres (3) días continuos o discontinuos, por causa justificada.

Artículo 119. *Permiso por calamidad doméstica.* Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica, el servidor deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante su superior el motivo que la originó, con los soportes necesarios para demostrarla. El superior determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral; de no existir mérito suficiente, se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.

El permiso por calamidad doméstica no podrá exceder de cinco (5) días continuos o discontinuos, por cada situación que la origina.

Continuación del Decreto Ley "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".

Artículo 120. Permiso para citas médicas. Los permisos para cumplir citas médicas deberán tramitarse con al menos un (1) día de antelación, a menos que se trate de citas médicas por urgencias.

Artículo 121. Permiso de lactancia. Las empleadas públicas de la DIAN tienen derecho a una hora diaria de permiso remunerado, durante un período de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de terminación de la licencia de maternidad. Dicho permiso debe ser solicitado por la interesada, indicando las horas en que va a hacer uso de éste.

Artículo 122. Permiso para ejercer la docencia universitaria. Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria, hasta por cinco (5) horas cátedra semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo.

Artículo 123. Permiso sindical. Única y exclusivamente, los cinco (5) miembros principales y los cinco (5) suplentes de la junta directiva y de las subdirectivas de los sindicatos de empleados públicos de la DIAN, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado para ejercer la actividad sindical, siempre que se garantice el servicio público.

Artículo 124. Vacaciones. Las vacaciones de los empleados públicos de la DIAN se rigen por las normas generales que regulan esta situación administrativa.

Artículo 125. Suspensión en el ejercicio del empleo. La suspensión consiste en la separación temporal del empleo, como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria competente, y se decreta mediante acto administrativo motivado. La suspensión genera vacancia temporal del empleo.

Parágrafo. Mediante acto administrativo motivado, el Director General de la DIAN o su delegado podrá declarar la suspensión administrativa de los servidores, la cual operará cuando se encuentren cobijados con medida de aseguramiento con privación de la libertad sin derecho a libertad provisional.

Artículo 126. Reincorporación del suspendido. Habrá lugar a la reincorporación del empleado suspendido cuando desaparezcan los fundamentos de hecho o de derecho que dieron origen a la suspensión.

En todo caso, una vez desaparezcan los motivos que generaron la suspensión, el empleado deberá reintegrarse dentro de los cinco (5) días siguientes, so pena de incurrir en abandono de cargo.

Artículo 127. Interrupción del tiempo de servicio. Sin perjuicio de las excepciones contempladas en la normatividad vigente, el tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y, durante el mismo, no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la Entidad deberá seguir cotizando la seguridad social al servidor, en forma proporcional a su aporte. El servidor deberá cotizar la parte del aporte que está a su cargo, de acuerdo con

95

Continuación del Decreto Ley "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".

las normas de seguridad social; si no lo hace, la Entidad efectuará la cotización completa y procederá a repetir contra el servidor.

Artículo 128. Vacíos normativos en materia de situaciones administrativas. Las situaciones administrativas y aspectos no contemplados en este capítulo se registrarán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

CAPÍTULO X RETIRO DEL SERVICIO

Artículo 129. Causales de retiro. El retiro del servicio de los empleados públicos de la DIAN conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas en la Entidad, el retiro de la carrera del sistema específico, y la pérdida de los derechos de la misma. Son causales de retiro de la Entidad las siguientes:

- 129.1 Renuncia regularmente aceptada.
- 129.2 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 129.3 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.
- 129.4 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera.
- 129.5 Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional, como consecuencia del resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral.
- 129.6 Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.
- 129.7 Supresión del empleo.
- 129.8 Edad de retiro forzoso.
- 129.9 Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.
- 129.10 Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.
- 129.11 Revocatoria del nombramiento por no acreditación de requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la ley 190 de 1995 y las normas que la adicionen, sustituyan o modifiquen. 95
- 129.12 Muerte.
- 129.13 Por orden o decisión judicial.

Continuación del Decreto Ley "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".

129.14 Las demás que determinen la Constitución y la Ley.

Artículo 130. Renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el servidor manifiesta por escrito, de manera pura y simple, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ésta, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada es irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad nominadora se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días desde su presentación.

Vencido el término señalado en el inciso anterior, sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

Carecerán de absoluto valor y no se dará trámite alguno a las renunciaciones sin fecha determinada.

Artículo 131. Aceptación de renuncia con posibilidad de reingreso. Podrá aceptarse la renuncia con posibilidad de reingreso cuando, a juicio del Director General, esta modalidad de retiro sea conveniente para la Entidad, la cual procederá cuando el servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

- 131.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.
- 131.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.
- 131.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.
- 131.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos descritos en los numerales 131.1 a 131.4, el servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante.

La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes. Conceder o no la renuncia con posibilidad de reingreso es un acto potestativo del Director General de la Entidad.

Continuación del Decreto Ley "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".

La Entidad en ningún caso estará obligada a efectuar el reingreso. La conveniencia del mismo será evaluada con fundamento en los antecedentes del aspirante en el ejercicio de sus funciones al servicio de la Entidad, sus condiciones meritorias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

Artículo 132. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción. En cualquier momento y de manera discrecional, la autoridad nominadora podrá declarar insubsistente un nombramiento ordinario mediante acto administrativo no motivado, dada la especial confianza que caracteriza el ejercicio de estos empleos.

Artículo 133. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente. Cuando se presente un hecho que le genere al servidor público una inhabilidad o incompatibilidad para continuar en el desempeño del empleo deberá presentar su renuncia inmediata. En el caso que no la presente, la autoridad nominadora deberá declarar insubsistente el nombramiento mediante acto motivado sobre el cual procede los recursos de ley.

El servidor público al que le sobrevenga una inhabilidad o incompatibilidad deberá hacerla conocer a la Entidad de manera inmediata, so pena de incurrir en falta disciplinaria y sin perjuicio de la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento.

Artículo 134. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, cuando haya obtenido evaluación "no satisfactoria" como resultado de la evaluación del desempeño laboral de carácter anual o la extraordinaria y esta se encuentre en firme.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento, procederá recurso de reposición únicamente por presunto vicio de legalidad.

Artículo 135. Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional. De conformidad con lo previsto en el presente Decreto-ley, el empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando:

135.1 Haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación ordinaria del desempeño o la extraordinaria y esta se encuentre en firme.

135.2 Se configure alguna de las causales de retiro previstas en el presente Decreto-ley, o

135.3 Se provea el cargo en forma definitiva mediante nombramiento en periodo de prueba con quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles.

Contra el acto administrativo que declare el retiro del servicio, procederá recurso de reposición únicamente por presunto vicio de legalidad.

Continuación del Decreto Ley "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".

Artículo 136. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez. Esta causal de retiro se regirá por las normas vigentes de seguridad social que regulan la materia.

Artículo 137. Supresión del empleo. La supresión del empleo se rige por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, y por las normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 138. Edad de retiro forzoso. Esta causal de retiro se rige por la Ley 1821 de 2016 y por las normas que la reglamenten, sustituyan o modifiquen.

Artículo 139. Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario. El retiro del servicio por destitución solo es procedente como consecuencia de una sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en el Código Único Disciplinario o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Contra el acto administrativo que ejecute la sanción de destitución, no proceden recursos.

Artículo 140. Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un servidor vinculado en un cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, sin justa causa:

- 140.1 No asiste al trabajo por tres (3) días consecutivos.
- 140.2 No se presenta a laborar al vencimiento de la licencia, el permiso, las vacaciones o la comisión.
- 140.3 No solicita el reintegro dentro de los cinco (5) días siguientes a la superación de los motivos que generaron la suspensión provisional.
- 140.4 Se ausenta del trabajo antes de que se autorice la separación del servicio o, en caso de renuncia sin que esta se haya aceptado, antes de cumplir los treinta (30) días, contados a partir del momento de presentación de la misma.

El Director General o quien este delegue, declarará la vacancia del empleo, una vez agotado el procedimiento establecido para el efecto por la DIAN.

Contra el acto administrativo que declare el abandono del cargo, procederá el recurso de reposición en los términos dispuestos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 141. Revocatoria del nombramiento por no acreditación de los requisitos para el desempeño del empleo. Cuando se produzca el nombramiento de un empleo de carrera sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para su ejercicio, la autoridad nominadora adelantará una actuación administrativa para comprobar dichos hechos, garantizando el derecho de defensa y de contradicción del servidor. Comprobados los hechos, el

Continuación del Decreto Ley "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".

nombramiento o el encargo, según el caso, deberán ser revocados, sin que se requiera del consentimiento del servidor.

Contra el acto administrativo que decida la revocatoria procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 142. Muerte. Cuando se produzca el fallecimiento de un servidor, el nominador deberá declarar la vacancia definitiva del empleo a partir de la fecha del deceso, conforme al acto emitido por la autoridad competente.

Artículo 143. Retiro por orden o decisión judicial. Una vez sea notificada la orden judicial de retirar a un servidor, la autoridad nominadora, mediante acto administrativo motivado, procederá a efectuar su retiro del servicio.

Artículo 144. Retiro de servidores amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los servidores con fuero sindical en los siguientes casos:

144.1 Cuando no supere el período de prueba.

144.2 Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el servidor que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.

144.3 Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto-ley.

144.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada.

144.5 Por inhabilidad sobreviniente.

144.6 Por edad de retiro forzoso.

144.7 Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

Artículo 145. Vacíos normativos en materia de retiro del servicio. Las causales de retiro y aspectos no contemplados en este capítulo se regirán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

CAPÍTULO XI DISPOSICIONES GENERALES, VIGENCIA Y DEROGATORIA

Artículo 146. Protección a grupos especiales. En materia de protección a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados, las normas aplicables serán las

99

Continuación del Decreto Ley "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".

contempladas en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

Artículo 147. Aplicación preferente. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto-ley tienen carácter especial, por consiguiente, de aplicación preferente sobre las normas generales que regulen la carrera administrativa.

Artículo 148. Financiación de los procesos de selección. Si el valor del recaudo por concepto de derechos de participación en los concursos es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, en el presupuesto de la DIAN se apropiarán los recursos en la vigencia correspondiente.

Artículo 149. Régimen de transición. Los asuntos que requieran reglamentación o desarrollo administrativo, por expresa disposición del presente Decreto-ley, serán aplicables una vez se expida el correspondiente decreto reglamentario o las resoluciones, según corresponda. Entre tanto, dichos asuntos se regularán por las normas vigentes al momento de la entrada en vigencia del presente Decreto-ley.

Artículo 150. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto-ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y en especial (i) los artículos 22, 25, 26, 27, 28, 29, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75 y 76 del Decreto Ley 1072 de 1999; (ii) el Decreto-ley 765 de 2005; (iii) el artículo 60 de la ley 1739 de 2014 y (iv) los artículos 323, 324, 326, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334 y 337 de la Ley 1819 de 2016.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

24 ENE 2020

Dado en Bogotá D.C.,



EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

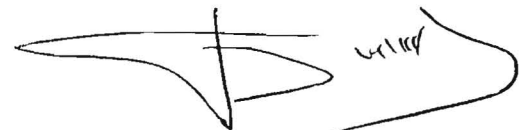


ALBERTO CARRASQUILLA BARRERA

Continuación del Decreto Ley "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".

24 ENE 2020

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

**FERNANDO GRILLO RUBIANO**



Libertad y Orden

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	
SECRETARÍA JURÍDICA	
Revisó	FL
Aprobó	[Firma]

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO NÚMERO 770 DE 2021

(13 JUL 2021)

Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de sus atribuciones constitucionales, en particular las previstas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del Decreto Ley 071 de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que en desarrollo de las facultades extraordinarias concedidas en el artículo 122 de la Ley 2010 de 2019 se expidió el Decreto Ley 071 del 24 de enero de 2020 "*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.*", el cual derogó el decreto ley 765 de 2005, que regulaba el sistema específico de carrera para los servidores de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

Que el artículo 7 del Decreto 071 de 2020 definió como entes y órganos para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN: a) El Director General, b) La Comisión de Personal, c) La Escuela de Impuestos y Aduanas, d) La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces y e) Los empleados con personal a cargo.

Que el citado decreto señaló que mediante el reglamento se definirán: i) Los requisitos y calidades de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal y los requisitos de la convocatoria a elección y el procedimiento a seguir, ii) Los términos para la elaboración e implementación del plan estratégico de Talento Humano de la DIAN, iii) Los puntajes a ser obtenidos en cada una de las categorías de la evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, iv) Los aspectos relacionados con la evaluación de desempeño no previstos en el Decreto Ley, v) El plan de incentivos y

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

vi) Los parámetros técnicos que debe reunir la Escuela de Impuestos y Aduanas con el propósito de acreditar y certificar competencias laborales, aspectos que se reglamentarán en el presente Decreto.

Que, asimismo, se requiere modificar el artículo 2.2.20.2.21, en lo que respecta al término establecido para la conformación de las listas de elegibles para los concursos del sistema específico de carrera de la Aeronáutica Civil, el cual será definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en uso de la facultad otorgada por el literal c) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004.

Que se hace necesario adicionar y modificar algunos aspectos relacionados con las vacancias definitivas y temporales, señalando como vacancia temporal los descansos compensados y, para el caso de la vacancia definitiva, la renuncia.

Que con el presente Decreto se sustituirá el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual perdió vigencia con la expedición del Decreto ley 071 de 2020, toda vez que derogó expresamente, entre otras normas, el Decreto ley 765 de 2005.

Que, en virtud de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Adiciónese un numeral al artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual quedará así:

"Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal.

(...)

8. Descanso compensado."

Artículo 2. Modifíquese el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual quedará así:

"Artículo 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, caso en el cual se generará automáticamente la vacancia definitiva del mismo, o continuar en el desempeño del empleo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción."

Artículo 3. Sustitúyase el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así:

(Decreto ley 071 de 2020)

"TÍTULO 18

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN

CAPÍTULO I COMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 2.2.18.1.1 Calidades de los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. La Comisión de Personal de que trata el artículo 10 del Decreto ley 071 de 2020, es un organismo colegiado conformado por (2) representantes del Director General y sus suplentes, y dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Los candidatos a ser representantes principales y suplentes de los empleados ante la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Para los representantes de los empleados, estar escalafonados en el sistema específico de carrera administrativa; para los representantes del Director General, ser empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción, de la planta de empleos permanente de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura.
3. No haber sido representante de los empleados como principales o suplentes en el período inmediatamente anterior a la elección.

Parágrafo. En ningún caso el Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces y los jefes de las áreas de talento humano, bien sea de los órdenes central o desconcentrado, podrán ser miembros de la Comisión de Personal.

Artículo 2.2.18.1.2 Elección y período de los representantes de los empleados ante la comisión de personal. Los representantes principales y suplentes de los empleados públicos ante la Comisión de Personal serán elegidos por votación directa, universal y secreta de todos los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, para un período de dos (2) años.

Artículo 2.2.18.1.3 Responsables del proceso de elección. Corresponderá al Director General realizar la convocatoria al proceso para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y al Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, efectuar la coordinación y organización del proceso. Los directores seccionales y directores seccionales delegados realizarán en caso de ser necesario, las funciones de apoyo requeridas que determine la Subdirección de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, con el fin de garantizar la debida ejecución del proceso.

Artículo 2.2.18.1.4 Etapas para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. La elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, comprenderá las siguientes etapas: (i) Convocatoria, (ii) Inscripción de candidatos; (iii) Divulgación de los candidatos; (iv) Jornada de votación; (v) Escrutinio; (vi) Publicación de resultados; (vii) Reclamaciones y (viii) Declaración de integrantes.

Artículo 2.2.18.1.5 Convocatoria a elección. El Director General realizará la convocatoria para el proceso de elección de los representantes de los empleados públicos ante la Comisión de Personal con una antelación no inferior a dos (2) meses al vencimiento del respectivo periodo.

La convocatoria se divulgará ampliamente a través de la intranet de la entidad y deberá contener por lo menos la siguiente información:

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Período de los representantes.
3. Funciones de la Comisión.
4. Calidades que deben acreditar los aspirantes.
5. Dependencia y lugar de inscripción de los candidatos.
6. Requisitos para la inscripción y plazos.
7. Lugar, fecha y hora en que se abrirá y se cerrará la votación.
8. Lugar, fecha y hora en que se realizará el escrutinio.

Artículo 2.2.18.1.6 Inscripción. Los candidatos a integrar la Comisión de Personal deberán inscribirse de manera personal en fórmula junto con su respectivo suplente, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la convocatoria, en las dependencias y lugares que fije la misma, para lo cual deberán diligenciar el formato dispuesto para tal fin, manifestando la acreditación de las calidades exigidas.

El Subdirector de Gestión de Talento Humano verificará que los integrantes de la fórmula inscrita cumplan con las calidades exigidas para ser representantes de los empleados ante la Comisión de personal. El no cumplimiento por parte de uno o de ambos integrantes de la fórmula, será causal para no continuar en el proceso en calidad de candidatos.

Artículo 2.2.18.1.7 Divulgación. El Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del término a que se refiere el artículo anterior, divulgará ampliamente a través de la intranet de la entidad, la lista de los candidatos que cumplan con las calidades para ser representante de los empleados ante la Comisión de Personal, así como el listado de aquellos que no las cumplan, indicando la respectiva causal.

Dentro del día hábil siguiente a la divulgación, los candidatos inscritos podrán presentar reclamaciones frente al listado de las fórmulas que cumplieron o no las condiciones exigidas para ser representante de los empleados ante la Comisión de Personal, las cuales serán resueltas por el Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, en el término de dos (2) días hábiles.

A solicitud de los candidatos aceptados, la Subdirección de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, gestionará la divulgación de las ideas con las que los candidatos deseen promover su aspiración a ser elegidos representantes de los empleados ante la Comisión de Personal a través de la intranet de la entidad. Para el efecto los candidatos deberán, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles a la fecha de la elección, remitir al correo electrónico establecido para tal fin, el documento con las mismas.

Artículo 2.2.18.1.8 Lista de Electores. Podrán participar como electores todos los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la DIAN. Para el efecto, el Subdirector de Gestión de Talento

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Humano o quien haga sus veces, publicará en la intranet durante los dos (2) días hábiles anteriores a la fecha de la elección, la lista de empleados que podrán ejercer su derecho al voto.

Artículo 2.2.18.1.9 Comisión Escrutadora. La Comisión Escrutadora estará conformada por el Director General o su delegado y un (1) representante de los electores designado por el Subdirector de Gestión de Talento Humano, tres (3) días antes de la elección. Como secretario de la Comisión Escrutadora actuará el Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces.

Artículo 2.2.18.1.10 Funciones de la Comisión Escrutadora. Corresponderá a los miembros de la Comisión Escrutadora, con fundamento en los reportes generados por el medio electrónico utilizado en la elección, el cumplimiento de las siguientes funciones:

1. Verificar en el medio electrónico utilizado para la votación, la habilitación como votantes del total de empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la DIAN.
2. Vigilar el proceso de votación electrónica.
3. Efectuar el escrutinio de la votación, consignando en el acta correspondiente lo acontecido en la diligencia y los resultados de la elección, indicando el número total de sufragantes, los votos obtenidos por cada candidato y el total de votos en blanco.
4. Dejar constancia de las actuaciones realizadas mediante firma del acta.

Artículo 2.2.18.1.11 Votación. La votación se efectuará a través de voto electrónico, en un solo día, en forma simultánea en todo el país, y se abrirá y cerrará en las horas previstas en la convocatoria.

Para el efecto, los electores serán habilitados en el medio electrónico que se determine, según la información registrada en el aplicativo de administración de personal de la entidad. Los electores ejercerán su derecho al voto a través del medio habilitado para tal fin.

Artículo 2.2.18.1.12 Escrutinio. El escrutinio se realizará de manera inmediata al término del cierre de la votación, en el lugar y hora señalados en la convocatoria.

Los miembros de la Comisión Escrutadora verificarán el número total de sufragantes y dejarán constancia de ello en el acta y registrarán en la misma el número de votos emitidos en favor de cada fórmula, así como el de los votos en blanco.

Una vez terminado el escrutinio, se leerá el resultado y se entregarán al Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces los documentos utilizados en la diligencia. De todo lo anterior se dejará constancia en el acta, que será firmada por los escrutadores.

Artículo 2.2.18.1.13 Publicación. El Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, publicará los resultados del escrutinio a través de la intranet de la entidad, a más tardar el día hábil siguiente de la entrega de resultados por parte de la Comisión Escrutadora.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Artículo 2.2.18.1.14 Reclamaciones. Durante el día hábil siguiente a la publicación del resultado del escrutinio, los candidatos podrán presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán atendidas por el Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Resueltas las reclamaciones, la elección quedará en firme y el Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, publicará el resultado definitivo de las votaciones.

Artículo 2.2.18.1.15 Representantes y suplentes. Los representantes de los empleados públicos y sus respectivos suplentes ante la Comisión de Personal serán los candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden, acorde con la fórmula inscrita.

Parágrafo 1. Si el mayor número de votos fuere igual para dos (2) candidatos, éstos serán elegidos representantes de los empleados públicos ante la Comisión de Personal. En caso de que el mayor número de votos a favor de más de dos (2) candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte. Para realizar el procedimiento anterior, se depositarán en una urna tantas papeletas como candidatos hubieren obtenido igual número de votos y el representante de los electores procederá a extraer de la urna las papeletas requeridas para la integración de la Comisión de Personal.

Si el empate fuere en el segundo lugar, se seguirá el procedimiento antes descrito.

Parágrafo 2. Cuando en el resultado de la elección de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal, sea la mayoría absoluta de votos en blanco, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación del resultado, se deberá convocar nuevamente a elecciones, en las que no podrán inscribirse los mismos candidatos.

Artículo 2.2.18.1.16 Declaración de la Integración. Publicado el resultado de la elección por parte del Subdirector de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, el Director General declarará integrada la Comisión de Personal, mediante acto administrativo que dará a conocer a los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

Parágrafo. La Comisión de Personal, deberá comenzar a sesionar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la declaratoria de integración.

Artículo 2.2.18.1.17 Ausencia de inscripción de candidatos de los empleados públicos ante la Comisión de Personal. Si dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la divulgación de la convocatoria para integrar la Comisión de Personal, no se inscribieren por lo menos dos (2) candidatos principales con sus respectivos suplentes o los aspirantes no acrediten las calidades exigidas, el término para la inscripción se prorrogará por cinco (5) días hábiles.

Si surtido el proceso antes descrito no se completa el número de representantes requerido, el Director General procederá a designar transitoriamente a los representantes de los empleados públicos y convocará una nueva elección en un

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

término no superior a tres meses. De no surtirse la inscripción, los representantes designados por el Director General permanecerán por un período.

Artículo 2.2.18.1.18 Faltas Temporales y Absolutas. En el evento de presentarse faltas temporales o absolutas de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, las funciones serán asumidas por los suplentes.

Se entiende por falta temporal toda separación transitoria en el ejercicio del cargo por parte de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

1. En licencia.
2. En permiso.
3. En comisión.
4. En vacaciones.
5. En suspensión en el ejercicio de sus funciones.

Se entiende por falta absoluta: i) la desvinculación de la Entidad por cualquier causal, y ii) la renuncia a la calidad de miembro de la Comisión de Personal.

Artículo 2.2.18.1.19 Impedimentos y Recusaciones. A los miembros de la Comisión de Personal, les aplican las causales de impedimento y de recusación previstas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 2.2.18.1.20 Secretaría Técnica. Hará las veces de secretario de la Comisión de Personal, el Subdirector de Talento Humano o quien haga sus veces, quien tendrá voz, pero no voto.

CAPÍTULO II EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 2.2.18.2.1 Planeación institucional en la evaluación del desempeño. Una vez aprobada la planeación estratégica anual institucional, la dependencia encargada de la planeación en la Entidad, deberá informar a todas las áreas, según corresponda: 1) los objetivos estratégicos de la Entidad; 2) los objetivos de área o de contribución; 3) los objetivos transversales definidos en la Entidad; 4) los indicadores que miden sus resultados y su periodicidad de medición; 5) las metas establecidas para cada indicador y, 6) los rangos de cumplimiento de los objetivos institucionales.

A más tardar el último día hábil del mes de inicio del período ordinario a evaluar, la dependencia encargada de la planeación en la Entidad comunicará a todas las áreas el cumplimiento de: 1) los objetivos estratégicos de la Entidad; 2) los objetivos del área respectiva o de contribución y, 3) los objetivos transversales.

Le corresponde a la dependencia encargada de la planeación en la Entidad, resolver las reclamaciones presentadas por los directores del Nivel Central, Subdirectores, Jefes de Oficina y Directores Seccionales, en relación con los resultados de cálculos

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

generados al momento de consolidar la información de los objetivos estratégicos, de los objetivos del área o de contribución y de los objetivos transversales.

Parágrafo 1. Las reclamaciones a las que hace referencia este artículo se presentarán por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación del cumplimiento de los objetivos efectuada por la dependencia encargada de la planeación de la Entidad, las cuales deberán ser resueltas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Parágrafo 2. Para efectos de lo establecido en el presente capítulo, el término "áreas" comprende las Direcciones del Nivel Central, las Subdirecciones, las Oficinas y las Direcciones Seccionales.

Artículo 2.2.18.2.2 Componentes. De conformidad con lo estipulado en el artículo 43 del Decreto Ley 071 de 2020 los componentes de la evaluación del desempeño son los siguientes:

1. Aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Corresponde a la contribución del empleado con sus metas individuales, concertadas con su jefe inmediato al inicio del periodo, al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y que acuerde con su jefe inmediato al inicio del periodo; se podrá acceder a su calificación siempre que, en el objetivo estratégico respectivo, la Entidad, alcance el rango de cumplimiento que defina la dependencia encargada de la planeación. Su peso es del 25%.

2. Aporte al cumplimiento de los objetivos del área respectiva. Corresponde a la contribución del empleado con sus metas individuales, concertadas con su jefe inmediato al inicio del periodo, al cumplimiento de los objetivos del área a la que pertenezca el servidor público.

Para que el evaluado pueda acceder a este componente, el objetivo de área o de contribución respectivo debe haber alcanzado el rango de cumplimiento que defina la dependencia encargada de la planeación. Su peso es del 20%.

3. Cumplimiento de los objetivos y metas individuales (competencias funcionales). Hace referencia al logro alcanzado por el evaluado frente a los objetivos y metas individuales concernientes a las funciones propias de su cargo concertados con el jefe inmediato al inicio del periodo. Su peso es del 20%.

4. Cumplimiento del plan de desarrollo de competencias individuales (competencias conductuales o interpersonales). Corresponde a la medición que se hace de las competencias conductuales o interpersonales con base en el plan de desarrollo que se establece al inicio del periodo entre el evaluado y el evaluador. Su peso es del 20%.

5. Cumplimiento de los objetivos transversales. Corresponde a la contribución del evaluado al cumplimiento de los objetivos transversales de la entidad que le sean aplicables al funcionario, según concertación sobre el asunto con su jefe inmediato al inicio del periodo.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Para que el evaluado pueda acceder a este componente, el objetivo transversal respectivo debe haber alcanzado el rango de cumplimiento que defina la dependencia encargada de la planeación. Su peso es del 15%.

Parágrafo. Los pesos anteriormente mencionados, constituyen el valor porcentual máximo de cada componente. Sin embargo, dichos pesos podrán ser menores teniendo en cuenta el nivel de impacto del empleo en el cumplimiento de las metas institucionales y del área, cuando este sea el caso, el peso mínimo a establecer en los componentes será del cinco por ciento (5%) y el funcionario deberá acordar con su jefe inmediato el establecimiento de iniciativas adicionales relacionadas con la mejora del desempeño de las funciones de su cargo, o iniciativas que tengan un impacto directo en la mejora del desempeño institucional, a su vez, el funcionario también deberá acordar con su jefe inmediato el valor porcentual restante y asignarlo a dichas iniciativas para completar el peso total del cien por ciento (100%). La ponderación que establezca el jefe debe ser objetiva y atender los principios de proporcionalidad y coherencia.

Artículo 2.2.18.2.3 Acciones para la excelencia. En la etapa de concertación de la evaluación del desempeño, los funcionarios podrán acordar con su jefe inmediato acciones adicionales tendientes a superar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y lograr alcanzar la excelencia en su gestión de desempeño; caso en cual podrá adicionarse a la calificación final hasta un 15%.

En todo caso, sólo podrá adicionarse el 15% de que trata el presente artículo, cuando la evaluación final sea igual o superior al 90%.

Artículo 2.2.18.2.4 Categorías y puntajes. Las categorías que conforme lo establece el artículo 46 del Decreto 071 de 2020 corresponden a las siguientes:

No Satisfactorio: Es la calificación que obtienen los funcionarios que no han cumplido con las acciones previamente concertadas en la evaluación del desempeño y los objetivos asociados a ellas; su comportamiento y actitud dista de las competencias básicas conductuales y su desempeño se encuentra en el rango inferior de los resultados obtenidos del área a la que pertenece. En este caso, el funcionario obtendrá una calificación inferior al 70%.

Satisfactorio: Es la calificación que obtienen los funcionarios que han cumplido con las acciones previamente concertadas en la evaluación del desempeño y los objetivos asociados a ellas; su comportamiento y actitudes se ajustan a las competencias básicas conductuales; y su desempeño está en el promedio del área a la que pertenece. En este caso, el funcionario obtendrá una calificación mayor o igual a 70% y menor de 100%.

Sobresaliente: Es la calificación que obtienen los funcionarios que han cumplido con las acciones y objetivos establecidos en la evaluación del desempeño incluidas las Acciones para la Excelencia; su comportamiento y actitudes superan el nivel básico de las competencias conductuales; contribuye con la transformación de la DIAN y su desempeño está por encima del promedio del área a la que pertenece. En este caso, el funcionario obtendrá una calificación mayor o igual a 100% y menor o igual a 110%.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Excelente: Es la calificación que obtienen los funcionarios que han cumplido con las acciones y objetivos establecidos en la evaluación del desempeño incluidas las Acciones para la Excelencia; contribuyen de manera extraordinaria a la transformación de la DIAN; lidera el proceso de cambio de cultura organizacional al interior de su área; presentan ante el Subdirector de Procesos propuestas o nuevas iniciativas tendientes a garantizar la mejora continua de la Entidad; su comportamiento y actitudes supera ampliamente el nivel básico de las competencias conductuales; es ejemplo a seguir para los demás funcionarios de la Entidad y su desempeño es el más alto del área a la que pertenece. En este caso, el funcionario obtendrá una calificación mayor a 110%.

Artículo 2.2.18.2.5 Calificación definitiva. La calificación definitiva del desempeño de los empleados es el resultado de la evaluación correspondiente a: i) el período anual con la ponderación de las evaluaciones parciales, si las hubiere y ii) de la evaluación extraordinaria.

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.

Artículo 2.2.18.2.6 Comisión Interinstitucional. 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 - DIAN, remitiendo a esta una copia de la evaluación.

Artículo 2.2.18.2.7 Recursos. Contra la calificación de la evaluación del desempeño definitiva o extraordinaria podrá interponerse el recurso de reposición ante el empleado público con personal a cargo que consolide la evaluación y el de apelación ante el inmediato superior de este.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y se sustentarán en el acto de notificación o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a ella.

En lo no previsto en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 2.2.18.2.8 Impedimentos y recusación. Al evaluador, le aplican las causales de impedimento y de recusación previstas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CAPÍTULO III PLAN DE INCENTIVOS

Artículo 2.2.18.3.1 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, que hacen parte de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos

estratégicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

Artículo 2.2.18.3.2 Plan de incentivos institucionales. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, o quien este delegue, adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán. Los pecuniarios corresponderán a aquellos que se otorguen por la evaluación de desempeño y al mejor equipo de trabajo, en los términos y condiciones previstos en el presente decreto.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política, la ley y lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 2.2.18.3.3 Incentivo por evaluación del desempeño. El Director General, los Directores de Gestión, el Director Operativo de Grandes Contribuyentes y los Directores Seccionales postularán ante el Comité Institucional Estratégico a un funcionario que en su dirección haya obtenido el puntaje más alto en la categoría de excelente en la evaluación definitiva del desempeño y remitirá al Comité las evidencias del cumplimiento de las Acciones para la Excelencia de que trata el presente decreto. En caso de existir empate al interior de la dirección para la postulación, éste se definirá por votación de todos los funcionarios de la respectiva dirección.

El Comité evaluará las Acciones para la Excelencia de cada uno de los postulados y determinará si cumplen con los parámetros establecidos para la categoría de excelente conforme la define el presente decreto y en tal caso, podrá otorgar un incentivo a cada uno de los funcionarios seleccionados de hasta 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes -SMLMV-, sin que dicho incentivo constituya factor salarial para ningún efecto legal.

El incentivo de que trata el presente artículo se reconocerá con cargo a los recursos apropiados en el presupuesto de la DIAN para las actividades de bienestar y capacitación correspondientes al rubro general de adquisición de bienes y servicios.

Artículo 2.2.18.3.4 Apoyos educativos como incentivos. Estos incentivos están destinados a la financiación de educación formal tanto de los funcionarios como de sus hijos y hacen parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados.

Artículo 2.2.18.3.5 Otorgamiento de Incentivos a los equipos de trabajo. Para otorgar este incentivo la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, podrá optar por las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior, que tengan relación con sus funciones.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

2. Establecer para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas, igual o inferior a cinco (5), que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.18.3.6 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.

Artículo 2.2.18.3.7 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la Entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la Entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, o quien este delegue, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo. La Dirección de Gestión a cargo de la planeación de la Entidad apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Artículo 2.2.18.3.8 Procedimiento. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN o quien este delegue establecerá el procedimiento para la conformación y selección de los mejores equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

Artículo 2.2.18.3.9 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Desempeñar un empleo de la planta de personal permanente de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
4. Haber obtenido el nivel de excelente o sobresaliente según corresponda en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
5. Tratándose de apoyos educativos, para educación superior o de postgrado, el programa debe guardar relación con las funciones propias de la entidad. Priorizándose aquellos programas académicos que contribuyan a la gestión de los procesos misionales de la DIAN.

CAPÍTULO IV ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Artículo 2.2.18.4.1 Definiciones. Para los efectos y fines previstos en el numeral 27.3 del artículo 27; artículo 56 y siguientes del Decreto Ley 071 de 2020 y acorde con los postulados internacionales en materia de Certificación de Competencias Laborales, para el desarrollo de esta reglamentación se entenderá por:

1. Normalización de Competencias Laborales: Proceso que facilita la estandarización de funciones en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, la descripción de las funciones del cargo, la definición de perfiles y la determinación de resultados, lo que en adelante se denominará lineamientos técnicos de las competencias.

2. Evaluación de Competencias Laborales: Proceso mediante el cual se obtienen las evidencias del desempeño competente de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo descrito en los lineamientos técnicos de las competencias, tendiente a obtener un reconocimiento público o certificar la competencia para desempeñarse en una actividad laboral.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

3. Desarrollo de competencias Laborales: Proceso mediante el cual se establecen acciones específicas en el desarrollo de las funciones o acciones de capacitación de tipo académico, para cerrar brechas en las competencias frente al nivel requerido. Este proceso se deberá establecer en conjunto con el jefe inmediato o quien haga sus veces y hace parte de uno de los componentes de la evaluación del desempeño.

4. Acreditación: Proceso mediante el cual la Escuela de Impuestos y Aduanas, previa evaluación bajo los criterios y lineamientos técnicos establecidos, reconoce de manera formal las competencias laborales de los servidores públicos.

5. Calificación: Titulación, formación y experiencia laboral demostradas por el candidato en el marco de la competencia que desea acreditar, las cuales pueden ser: títulos universitarios, programas de capacitación o formación y ponderación de la experiencia laboral.

6. Cualificación: El resultado formal de un proceso de evaluación y validación; obtenido cuando la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales determina que un individuo ha alcanzado los resultados de acuerdo con un estándar dado.

7. Examen: Mecanismo que es parte de la evaluación que mide la competencia del candidato por uno o varios medios, tales como los escritos, orales, prácticos y por observación de comportamientos, según se define en el esquema de certificación.

8. Certificación de Competencias Laborales: Declaración formal mediante la cual la Escuela de Impuestos y Aduanas previa evaluación reconoce las competencias laborales demostradas por el servidor público.

Artículo 2.2.18.4.2 Lineamientos Técnicos de Competencias Laborales. Este documento, que deberá ser revisado y actualizado cada dos años contendrá: (i) la identificación y definición de las competencias laborales, en particular las de acreditar para el concurso de ascenso como requisito habilitante; (ii) las diferentes etapas, los términos e instrumentos requeridos para la evaluación con fines de acreditación de las competencias laborales y (iii) los responsables del proceso de evaluación, acreditación y certificación de las competencias laborales.

Parágrafo. La Escuela de Impuestos y Aduanas en un término no superior a un (1) mes contado a partir de la vigencia del presente decreto, propondrá al Director de Gestión Corporativa, el documento de Lineamientos Técnicos de Competencias Laborales, para efectos de someterlo a consideración y aprobación del Director General.

Artículo 2.2.18.4.3 Responsabilidad de la Escuela de Impuestos y Aduanas en el proceso de Acreditación y Certificación de Competencias Laborales. De conformidad con el numeral 12.4 del artículo 12 del Decreto Ley 071 de 2020 la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales, será la dependencia encargada de:

1. Realizar el proceso de evaluación, acreditación y certificación de las competencias laborales de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, de acuerdo con lo contenido

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

en los Lineamientos Técnicos de competencias y garantizando la igualdad e imparcialidad.

2. Resolver los recursos frente a las decisiones de certificación de competencias laborales, de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

3. Mantener actualizada la información en el Registro Único de Personal – RUP - del proceso de certificación o el sistema adaptado para tal fin.

4. Expedir la certificación de competencias laborales a quienes hayan superado por su mérito el proceso de evaluación.

5. Rendir informes de los procesos de certificación que adelante.

6. Aplicar los instrumentos para la evaluación de competencias laborales.

7. Diseñar en coordinación con las diferentes áreas, los cursos, programas o procesos de formación mediante los cuales los candidatos puedan adquirir, perfeccionar o actualizar las competencias laborales y garantizar la ejecución de estas.

Artículo 2.2.18.4.4 Recursos. Contra la decisión que resuelve en forma definitiva el proceso de acreditación, proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 2.2.18.4.5 Evaluación y Normalización de las Competencias Laborales.

La Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, en coordinación con la Escuela de Impuestos y Aduanas, deberá diseñar un sistema de evaluación y normalización permanente de las competencias básicas que deben cumplir los servidores de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, así como las demás competencias laborales para los empleos de los niveles jerárquicos de la planta de personal de la entidad frente a los cargos de los cuales sean titulares, de tal forma que se permita identificar el grado de ajuste entre los perfiles del empleo y el de los empleados, así como determinar su potencial para el desempeño de otros empleos.

**CAPÍTULO V
EMPLEO Y PERFIL**

Artículo 2.2.18.5.1 De las funciones y de los perfiles de los empleos. En desarrollo de los principios consagrados en los numerales 3.4. y 3.6. del artículo 3 del Decreto Ley 071 de 2020, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, a través de la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, en coordinación con las áreas misionales y de apoyo definirá y actualizará las funciones y responsabilidades de los empleos; el perfil y las agrupaciones de los mismos según su nivel de complejidad y su consecuente ubicación en las áreas funcionales y procesos del Sistema

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Específico de Carrera, los cuales serán adoptados por el Director General mediante acto administrativo.

Para la actualización de los perfiles se tendrán en cuenta los cambios tecnológicos, legales, administrativos, estructurales o de los procesos de la Entidad.

Artículo 2.2.18.5.2 Descripción del perfil. El perfil constituye uno de los componentes del empleo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. El perfil incluirá en su descripción los siguientes aspectos:

1. Estudios profesionales y/o técnicos requeridos para el desempeño adecuado de las funciones definidas en cada uno de los perfiles de cargo de la Entidad.
2. Comportamientos observables que se requieren para crear una cultura de excelencia en el desempeño. Se refieren a las competencias técnicas y conductuales que habilitan al individuo para su desempeño en el cargo.
3. Habilidades técnicas y conocimientos para desempeñar las funciones y lograr el propósito del cargo. Se refieren a la naturaleza de los conocimientos y aplicación de estos, que exige el desempeño del cargo.
4. Requisitos de estudios adicionales y experiencia. Se entiende como las exigencias adicionales que se requieran para el desempeño del cargo.
5. Objetivos, y funciones del cargo. Entendidos como la desagregación cuantitativa a nivel de las expectativas de cada cargo, según su nivel de complejidad y responsabilidad y su aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
6. Indicadores verificables. Referidos a los indicadores de gestión, impacto y resultado que evidencien de una manera objetiva, el cumplimiento de la finalidad o funciones establecidas en el cargo.
7. Impacto del cargo. Referido a la incidencia e implicaciones, cuantitativas o cualitativas que tiene el mismo en los resultados estratégicos y operacionales de la entidad.

Artículo 2.2.18.5.3 Aplicación del perfil. El perfil de los empleos se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, para:

1. Orientar los procesos de atracción, selección y evaluación del talento humano, así como también para los procesos de capacitación, y el establecimiento de los planes de carrera y la movilidad entre cargos al interior de la entidad.
2. Evaluar el ajuste entre el perfil del empleado y el perfil requerido para el cargo.
3. Elaborar planes de desarrollo y mejoramiento individual y de equipos.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

CAPÍTULO VI PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 2.2.18.6.1 Convocatoria. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil iniciar los procesos de selección mediante la suscripción de la convocatoria, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de los empleos definidos de acuerdo al Manual Específico de Requisitos y Funciones.

La convocatoria es la norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, a la entidad o firma especializada que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:

1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.
2. Identificación expresa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.
3. Clase de concurso.
4. Estructura del proceso.
5. Reclutamiento.
6. Citación a pruebas.
7. Oferta pública de empleos.
8. Pruebas.
9. Exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas.
10. Reclamaciones.
11. Publicación de resultados.
12. Lista de elegibles.
13. Período de prueba.

Parágrafo 1. El polígrafo establecido en el artículo 29 del Decreto Ley 071 de 2020, es una prueba de confiabilidad que tiene como propósito a través de la verificación de información, medir las reacciones fisiológicas que se producen en el organismo al ser estimulado psicológicamente a través de una serie de preguntas que permitirán evidenciar si las conductas o comportamientos relacionados con la experiencia previa del sujeto, se correlacionan con los requerimientos exigidos para desempeñarse en el empleo al cual se inscribió. Esta prueba se aplicará a los aspirantes inscritos en los empleos que la convocatoria determine.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Parágrafo 2. Los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, tienen por finalidad la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren para el desempeño del cargo y se conforman de: (i) valoración médica de aptitud física, y (ii) la evaluación de personalidad del aspirante, su aprobación es condición para integrar la lista de elegibles y el costo de este requisito habilitante estará a cargo de los aspirantes.

Artículo 2.2.18.6.2 Reclamaciones. Las reclamaciones que se generen durante el proceso de selección deben ser presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la entidad que esta delegue, para ser resueltas en única instancia en los términos y condiciones establecidos en el Decreto Ley 760 de 2005.

Las reclamaciones contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes participen en la fase II del proceso de selección a que refiere el numeral 29. 2 del artículo 29 del Decreto Ley 071 de 2020, serán resueltas en única instancia conforme las reglas y el procedimiento previsto en el Decreto Ley 760 de 2005 o las normas que lo modifiquen o sustituyan, por la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales o por la universidad o institución de educación superior contratada por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, para la realización del curso de formación.

Artículo 2.2.18.6.3 Nombramiento en período de prueba. Una vez en firme la lista de elegibles, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, en estricto orden de mérito, deberá efectuar el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad. Lo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 36 del Decreto Ley 071 de 2020.

Artículo 2.2.18.6.4 Permanencia durante el período de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de este, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de un empleo cuyo perfil sea distinto al indicado en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

Artículo 2.2.18.6.5 Interrupción del período de prueba. Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días continuos, este será prorrogado por igual término.

Artículo 2.2.18.6.6 Situación especial de embarazo. Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en período de prueba, este período se suspenderá a partir de la fecha en que dé aviso por escrito a la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN del parto, aborto o parto prematuro no viable. El período de prueba continuará al vencimiento de la respectiva licencia.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Artículo 2.2.18.6.7 Inscripción en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera. Aprobado el período de prueba, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público Carrera del Sistema Específico de Carrera. Si el empleado no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

Artículo 2.2.18.6.8 Contenido y administración del registro. La Comisión Nacional del Servicio Civil es la responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público del Sistema Específico de Carrera de los empleados inscritos en carrera y de expedir las certificaciones correspondientes; dicho registro estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir en la carrera regulada por el Decreto Ley 071 de 2020.

En el registro deberán incluirse como mínimo los siguientes datos: nombres y apellidos del empleado, género, número de identificación, denominación del empleo, jornada, nombre de la entidad y tipo de inscripción. Además de los datos anteriormente señalados, el registro contendrá el número de folio y de orden y fechas en las cuales se presentó la novedad que se registra y la del registro mismo.

Adicionalmente, deberá contener las anotaciones a que hubiere lugar cuando un empleado se encuentre desempeñando un empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, para el cual haya sido previamente comisionado, o cuando haya optado por la reincorporación en caso de supresión del empleo.

Estas anotaciones se mantendrán hasta que se reporten las situaciones administrativas que permitan la actualización del registro o su cancelación definitiva.

Artículo 2.2.18.6.9 Capítulo especial. El Registro Público Especial del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, hará parte del Registro Público de Carrera Administrativa, como un capítulo especial. El reporte de la correspondiente información se efectuará conforme con la reglamentación que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 2.2.18.6.10 Calidad de inscritos. Para todos los efectos se consideran como empleados de carrera del Sistema Específico quienes estén inscritos en el Registro Especial del Sistema Específico de Carrera y, a quienes habiendo superado satisfactoriamente el período de prueba, aún no se encuentren inscritos en este.

CAPÍTULO VII CARGOS NACIONALES

Artículo 2.2.18.7.1 Cargos Nacionales y su ubicación. Los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la Entidad.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

Artículo 2.2.18.7.2 Término para la toma de posesión por reubicación de los servidores vinculados a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. El servidor público que sea reubicado en otra dependencia dentro del mismo municipio deberá tomar posesión para asumir sus funciones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de comunicación, tiempo durante el cual estará en la obligación de continuar prestando el servicio.

Cuando la nueva ubicación conlleve cambio de municipio dicho término podrá ser prorrogado por el Director General hasta por treinta (30) días calendario y el funcionario tendrá derecho a los gastos generados por la nueva ubicación.

El incumplimiento de los términos aquí señalados conllevará a la declaratoria de abandono del cargo.

El Director General será competente para ubicar a los funcionarios, pero podrá delegar esta facultad.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 2.2.20.2.21 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así:

"Artículo 2.2.20.2.21 Lista de elegibles. Con base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) elaborará la lista de elegibles, la cual deberá ser divulgada en su página web y en la de la Aerocivil.

Quienes obtengan puntajes totales iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en la persona que se encuentre inscrita en el Registro Público de Carrera; de existir empate entre empleados de carrera, se nombrará a quien acredite el puntaje más alto en la última calificación resultado de la evaluación del desempeño laboral; si continúa el empate entre empleados de carrera o entre aspirantes no inscritos en la carrera, dicha situación se solucionará nombrando a quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.

Previo la expedición del acto administrativo del nombramiento en periodo de prueba se efectuará al seleccionado el estudio de seguridad de que trata el artículo 20 del Decreto-ley 790 de 2005, salvo los casos en los cuales el nombramiento deba recaer en empleado inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera de la Aerocivil."

Artículo 5. Modifíquese el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así:

"Artículo 2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Continuación del Decreto "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones."

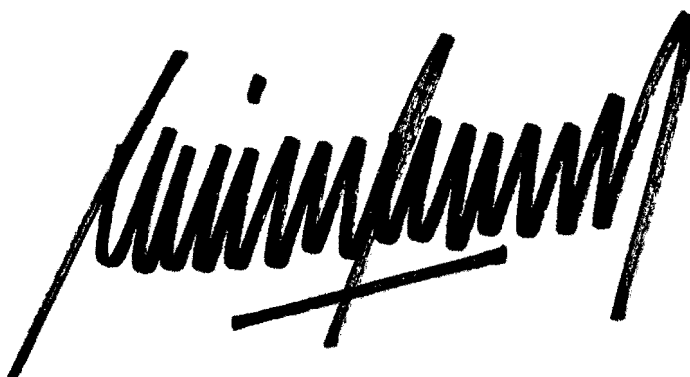
La vacancia temporal del empleo se extenderá por los días hábiles compensados, los fines de semana y festivos. El encargo se efectuará por el tiempo que dure la vacancia temporal."

Artículo 6. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación, modifica los artículos 2.2.5.2.2, 2.2.11.1.3, 2.2.20.2.21, 2.2.5.5.51 y sustituye el Título 18 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública.

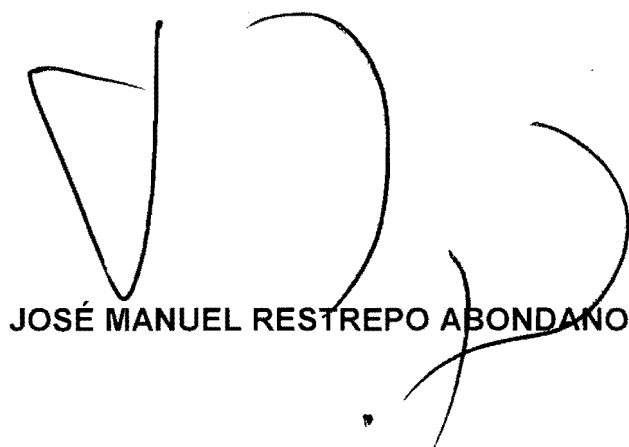
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

13 JUL 2021

Dado en Bogotá D. C.,



EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,



JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,



NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO