DECRETO 168 DE 2008

(enero 23)

Diario Oficial No. 46.880 de 23 de enero de 2008

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–.

El Ministro del Interior y de Justicia de la República de Colombia, Delegatario de funciones presidenciales, mediante Decretos números 012 y 121 de 2008, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 156 de la Ley 1151 de 2007,

DECRETA:

CAPITULO I.

PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1o. AMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en el presente decreto regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–.

ARTÍCULO 2o. FUNDAMENTO DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, que hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público, es la entidad encargada del reconocimiento de derechos pensionales en general, salvo los bonos que sean responsabilidad de la Nación, causados a cargo de administradoras del Régimen de Prima Media del orden nacional, y de las entidades públicas del orden nacional que hayan tenido a su cargo el reconocimiento de pensiones, respecto de las cuales se haya decretado o se decrete su liquidación.

De igual manera, debe efectuar las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social.

Para el ejercicio de dichas funciones, el presente Decreto establece las normas para el ingreso, la permanencia y el retiro de sus servidores.

ARTÍCULO 3o. OBJETIVO. El objetivo principal del Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, es promover el desarrollo integral del personal y regular la selección, ingreso, permanencia y retiro de sus empleados, en función de las necesidades de la Entidad.

Para alcanzar los anteriores objetivos, el ingreso y permanencia se hará exclusivamente con base en el mérito.

ARTÍCULO 4o. PRINCIPIOS. El Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– se desarrollará con fundamento en los principios de libre concurrencia, igualdad de oportunidades y reconocimiento de méritos.

ARTÍCULO 5o. LIBRE CONCURRENCIA E IGUALDAD EN EL INGRESO. Los concursos para los empleos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos para su desempeño, sin discriminación de ninguna índole.

ARTÍCULO 6o. RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS. El ingreso y la permanencia en los cargos de carrera del Sistema Específico de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, estarán determinados por la demostración de la idoneidad para cumplir las funciones del empleo respectivo, en términos del perfil del cargo, capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y experiencia.

CAPITULO II.

ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DEL SISTEMA ESPECÍFICO.

ARTÍCULO 7o. ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA. De acuerdo con lo establecido en el artículo 130 de la Constitución Política y en el artículo 4o de la Ley 909 de 2004, la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, será ejercida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

EN DESARROLLO DE ESTA FUNCIÓN, LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CONOCERÁ DE LAS RECLAMACIONES QUE SE LE PRESENTEN POR LA VIOLACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES CONTEMPLADOS EN EL PRESENTE DECRETO Y EN LAS NORMAS GENERALES QUE LO SUPLAN.

CAPITULO III.

CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS.

ARTÍCULO 8o. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL –UGPP–. Los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección son:

1. De carrera Administrativa.

2. De libre nombramiento y remoción.

Son de libre nombramiento y remoción los siguientes:

a) Director General;

b) Directores;

c) Subdirectores;

d) Jefes de Oficina;

e) Igualmente, tendrán la naturaleza de empleos de libre nombramiento y remoción, aquellos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, en especial en lo relacionado con el seguimiento y la supervisión de la expedición de actos administrativos relacionados con pensiones, prestaciones económicas, determinación y cobro de contribuciones parafiscales de la protección social, y de la verificación legal de los documentos soporte, que estén adscritos al despacho del Director General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–.

PARÁGRAFO 1o. En todo caso, son empleos de libre nombramiento y remoción, aquellos que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 5o de la Ley 909 de 2004 para las entidades del orden nacional.

PARÁGRAFO 2o. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, podrá vincular personal supernumerario en los términos previstos en el artículo 83 del Decreto-ley 1042 de 1978. La Vinculación de Supernumerarios se hará por resolución expedida por el Director General de la Unidad, en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación mensual que vaya a pagarse.

CAPITULO IV.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.

ARTÍCULO 9o. CLASES DE NOMBRAMIENTO. Los nombramientos serán:

a) Ordinario: Para los cargos de libre nombramiento y remoción, los cuales serán provistos previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo;

b) En período de prueba: Es aquel mediante el cual se proveen los empleos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– con una persona seleccionada por concurso abierto y por un término de seis (6) meses a partir de la terminación de la etapa de inducción para el ejercicio del empleo, la cual tendrá la duración que en cada caso establezcan los términos de la convocatoria;

c) En encargo: Mientras se surte el proceso de selección los empleos de carrera podrán ser provistos en encargo, con el empleado de carrera que reúna los requisitos y las competencias establecidas para el perfil del cargo.

De igual manera, los empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistos en encargo, con el empleado de carrera o libre nombramiento y remoción que acredite las condiciones descritas en el inciso anterior.

En caso de que no sea posible realizar el encargo, podrá hacerse nombramiento provisional.

El cargo del cual es titular el empleado encargado podrá ser provisto en provisionalidad mientras dure el encargo;

d) De carácter provisional: Es aquel que se realiza para proveer, de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. Este nombramiento estará supeditado a que el respectivo cargo no se hubiese podido proveer en encargo, con personal que reúna los requisitos y el perfil para su desempeño.

ARTÍCULO 10. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, sin prórroga, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la Comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva.

ARTÍCULO 11. ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. El nombramiento provisional y el encargo son excepcionales. Los cargos de carrera podrán ser provistos mediante encargo o nombramiento provisional mientras se puede proveer el cargo con personal de carrera. En cualquier momento, el Director General podrá darlos por terminados.

ARTÍCULO 12. TÉRMINO. El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, permanecerán vigentes mientras dure el proceso de selección para proveer el empleo, sin perjuicio de la facultad señalada en el artículo anterior.

CAPITULO V.

SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL –UGPP–-.

ARTÍCULO 13. OBJETIVO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el mérito en la vinculación de los funcionarios de carrera de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–.

ARTÍCULO 14. COMPETENCIA PARA ADELANTAR LOS CONCURSOS Y ETAPAS DE SELECCIÓN. En lo no regulado por el presente decreto, cada una de las etapas de los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio

Civil, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 y siguientes de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO 15. PERÍODO DE PRUEBA. La persona seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por el término de seis (6) meses contados a partir de la finalización de la inducción. En cualquier momento durante este tiempo y al vencimiento del mismo, el empleado será evaluado en su desempeño laboral. La evaluación final deberá realizarse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho término y durante el mismo se mantendrá la vinculación del empleado.

Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño laboral, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–. En caso contrario, y una vez en firme la respectiva calificación, se producirá su retiro definitivo del servicio.

ARTÍCULO 16. CONCURSO-CURSO. A juicio del Director General de la UGPP, en los concursos de méritos para proveer los empleos de carrera de la UGPP, podrá utilizarse, entre otros, como instrumento complementario de selección, el concurso-curso. Esta modalidad consiste en la realización de un curso al cual ingresarán el número de personas que se haya señalado en la convocatoria, los cuales deben haber superado el proceso de preselección establecido en la misma convocatoria. La lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes obtenidos en la calificación final del curso y de los demás instrumentos de selección.

ARTÍCULO 17. RECLAMACIONES. Las reclamaciones que presenten los aspirantes no admitidos al concurso seguirán los procedimientos establecidos en el artículo 32 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005.

CAPITULO VI.

CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 18. CAPACITACIÓN. En lo relacionado con la capacitación de los empleados de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, se aplicará lo previsto en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 y las disposiciones que la modifiquen o reglamenten.

CAPITULO VII.

PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

ARTÍCULO 19. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– se rige por los principios que orientan la permanencia en el servicio dispuestos en la Ley 909 de 2004 y por las reglas específicas contenidas en el presente decreto.

ARTÍCULO 20. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El objetivo de la

evaluación del desempeño es la retroalimentación para la definición de estrategias y metas de desarrollo institucional y la toma de decisiones respecto a la capacitación y permanencia de los empleados públicos.

ARTÍCULO 21. MARCO DE REFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– deberá formular un Plan Anual de Gestión, que estará en conformidad con el Plan Estratégico de la entidad.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– mediante acto administrativo adoptará los mecanismos que estime apropiados para hacer seguimiento permanente al cumplimiento de nivel de gestión esperado y para que cada jefe de dependencia cuente con la información correspondiente a la forma como los servidores a su cargo están cumpliendo con las labores y tareas que les corresponda.

ARTÍCULO 22. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño, como instrumento de administración y gestión, deberá tenerse en cuenta para:

a) Conceder estímulos a los empleados;

b) Formular programas de capacitación y planes de mejoramiento;

c) Determinar la permanencia en el servicio.

ARTÍCULO 23. CRITERIOS BÁSICOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño se hará en función de los aportes de cada Servidor Público al cumplimiento de los objetivos, metas y funciones de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–. Para efectos de la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Marco constitucional y legal. Las funciones que le corresponde cumplir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, a través de sus servidores, se sujetarán a lo señalado en la Constitución Política, las leyes y lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo;

b) Plan Anual de Gestión. Con fundamento en el marco Constitucional y legal, el Director General deberá aprobar para cada vigencia fiscal, a más tardar el 15 de diciembre de cada año, el Plan Anual de Gestión para el año siguiente, el cual para su elaboración y consolidación, definirá mecanismos de participación de todos los servidores públicos de la entidad respectiva.

En el Plan Anual de Gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico de la Entidad, se identificarán todos los proyectos, actividades y funciones que deberá desarrollar la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–, y será la base para la posterior evaluación de los servidores de carrera.

Dicho Plan incluirá de manera detallada todas las metas operativas institucionales y las acciones de mejoramiento a las que se comprometerá la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–.

ARTÍCULO 24. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. La calificación del desempeño laboral de los empleados de Carrera se hará de acuerdo con el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período semestral. No obstante, si durante este período el Director General o el Subdirector del Area Administrativa y Financiera recibe información debidamente soportada sobre el deficiente desempeño laboral de un empleado, podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma extraordinaria.

ARTÍCULO 25. NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN. En lo relacionado con la notificación de la calificación y los recursos procedentes se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Decreto-ley 760 de 2005.

ARTÍCULO 26. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. Los Servidores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP– deberán ser sometidos a un proceso de evaluación de sus competencias laborales. Dichas evaluaciones deberán estar directamente relacionadas con el perfil del cargo y harán referencia a las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que cada servidor debe demostrar en el ejercicio de su empleo.

CAPITULO VIII.

RETIRO DEL SERVICIO.

ARTÍCULO 27. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio de los empleados de Carrera Administrativa se produce en los siguientes casos:

a) Por resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP–;

b) Por renuncia regularmente aceptada;

c) Por cumplir con los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación o vejez, en los términos del parágrafo 3o del artículo 9o de la Ley 797 de 2003;

d) Por invalidez absoluta;

e) Por edad de retiro forzoso;

f) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;

g) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;

h) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;

i) Por orden o decisión judicial;

j) Por supresión del empleo;

k) Por muerte;

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

ARTÍCULO 28. DESVINCULACIÓN POR CALIFICACIÓN INSATISFACTORIA. La calificación insatisfactoria será causal de retiro del servicio. El nombramiento del empleado de Carrera Administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral final o extraordinaria.

ARTÍCULO 29. PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. El retiro del servicio de los empleados de Carrera por cualquiera de las causales previstas en el presente Decreto, implica la separación del Sistema Específico de Carrera Administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

De igual manera, se producirá el retiro del Sistema Específico de Carrera Administrativa y la pérdida de los derechos del mismo, cuando el empleado tome posesión en propiedad de un cargo de libre nombramiento y remoción cuando no se hubiese obtenido la respectiva comisión.

ARTÍCULO 30. DERECHOS DEL EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN CASO DE SUPRESIÓN DEL CARGO. Los derechos del empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa, en caso de supresión del cargo, se regirán por las disposiciones establecidas sobre la materia en la Ley 909 de 2004 y las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

CAPITULO IX.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

ARTÍCULO 31. CONVOCATORIA A PROCESOS DE SELECCIÓN. La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá convocar los procesos de selección para la provisión definitiva de los cargos vacantes dentro de los doce (12) meses siguientes a la posesión del Director General.

Mientras no se efectúe esta convocatoria los cargos podrán ser provistos por el Director General mediante nombramientos provisionales, los cuales podrá dar por terminados en cualquier tiempo.

ARTÍCULO 32. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 23 de enero de 2008.

CARLOS HOLGUIN SARDI

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

OSCAR IVÁN ZULUAGA ESCOBAR.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

FERNANDO GRILLO RUBIANO.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019