

Bogotá D.C., 03 de octubre de 2023

Señor

JUEZ DE TUTELA (REPARTO)

E. S. D.

Referencia: **ACCION DE TUTELA.**

Accionante: ANGELA MARCELA FORERO RUIZ
c.c. 20.739.159 de Madrid – Cundinamarca.

Accionados: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL - DIRECCION DE IMPUESTOS Y
ADUANAS NACIONALES - DIAN. notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC.
notificacionesjudiciales@cns.gov.co

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.
notificacionesjudiciales@minhacienda.gov.co

ANGELA MARCELA FORERO RUIZ, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su despacho para instaurar Acción de Tutela contra la (i) **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL - DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**, (ii) **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC** y el (iii) **MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO**, con el objeto de que se me conceda la protección de mis derechos constitucionales fundamentales a el **ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, AL DEBIDO PROCESO Y CONFIANZA LEGITIMA**, derechos que fueron vulnerados y/o amenazados por las acciones de las citadas entidades anteriormente, de acuerdo con los siguientes

HECHOS

1. Que, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC dio apertura al Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, para proveer dos (2) vacantes definitivas del empleo denominado INSPECTOR I, CÓDIGO 305, GRADO 5 de carrera, identificado con el OPEC 127009 del Sistema Especifico de Carrera Administrativa, de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, proceso del cual participé y superé todas sus etapas.

2. Que, mediante la Resolución de la CNSC No. 11491 de fecha 21 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24- 11491) de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se conformó y adoptó la lista de elegibles para proveer dos (2) vacantes del empleo de carrera OPEC No. 127009, denominado INSPECTOR I, CÓDIGO 305, GRADO 5, donde ocupo la posición No. 6 en dicha lista de elegibles, la cual fue publicada el 23 de noviembre de 2021 y cobró firmeza el primero (1°) de diciembre de 2021. (ver imágenes siguientes).

ACCION DE TUTELA

Accionante: ANGELA MARCELA FORERO RUIZ

Accionados: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL - DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC
MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

Información acto administrativo

Observaciones	Nro. resolución	Fecha acto administrativo	Fecha publicación acto	Fecha publicación hasta	Ver resolución
Conforma LE	2021RES-400.300.24-11491	21 nov. 2021	23 nov. 2021	23 nov. 2031	

Lista de elegibles del número de empleo 127009

Posición	Tipo documento	Nro. identificación	Nombres	Apellidos	Puntaje	Fecha firmeza	Tipo firmeza
1	Cédula de Ciudadanía	1064994584	VICTOR ALBERTO	HERAZO CALLEJAS	88.31	1 dic. 2021	Firmeza completa
2	Cédula de Ciudadanía	1018419172	ANDRES LEONARDO	BRAN TOBON	82.78	1 dic. 2021	Firmeza completa
3	Cédula de Ciudadanía	60369195	HILDA CRISTINA	TORRES CASTELLANOS	81.15	1 dic. 2021	Firmeza completa
4	Cédula de Ciudadanía	39819594	KAROL VIVIANA	MORENO VALBUENA	80.87	1 dic. 2021	Firmeza completa
5	Cédula de Ciudadanía	33102498	ANGELA JOHANNA	MÁRQUEZ MORA	78.42	1 dic. 2021	Firmeza completa
6	Cédula de Ciudadanía	20739159	ANGELA MARCELA	FORERO RUIZ	77.90	1 dic. 2021	Firmeza completa

CNSC
Comisión Nacional del Servicio Civil --- Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 Nro. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C., Colombia
Sede Principal: Carrera 12 No 97- 80, Piso 5 - Bogotá D.C., Colombia
Atención al ciudadano: Pbx: 57 (1) 3259700, Línea nacional 01900 3311011 | E-Mail: atencionalciudadano@cncs.gov.co
Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co
Horario Atención al Ciudadano: Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m.

3. Tal como se detalla en la siguiente imagen, actualmente existe una lista de elegibles de conformidad con la Resolución 11491 del 21 de noviembre de 2021, la cual está vigente hasta el primero (1°) de diciembre de 2023 para el empleo denominado Inspector I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC N°127009.

Detalle listas

Proceso Selección	Nro. empleo	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución	Nro. de lista - Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimiento de la lista	Ver datos adicionales
PROCESO DE SELECCION - DIAN	127009		2021RES-400.300.24-11491	17709 - 3	ACTIVA	21 nov. 2021	1 dic. 2023	

Mostrando 1 - 1 de 1 elementos.

« « 1 » »

5. Que por medio del párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto No. 927 del 7 de junio del 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa

Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano", se amplió la posibilidad de uso de las listas de elegibles en los siguientes términos:

“PARÁGRAFO TRANSITORIO. *En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*

El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo Nro. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente parágrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley...” (Subrayado fuera de texto)

Por lo anterior la DIAN está facultada para utilizar la lista de elegibles en las vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, tal y como lo es la lista establecida en la Resolución 11491 del 21 de noviembre de 2021.

6. Mediante el Decreto 419 de 2023 por el cual se amplía la planta de personal de la DIAN, creando 153 empleos para Inspector I, Código 305, Grado 5, entre estos hay 4 cargos correspondiente al empleo en el proceso de planeación, estrategia y control – subproceso Planeación y cumplimiento, administración del sistema de gestión - Descripción del Empleo FT-GH-1824, tal como se observa en las siguientes imágenes tomadas del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la CNSC:



7. Mediante la Circular 005 de 31 de julio de 2023 la Dirección de Gestión Corporativa de la DIAN determinó las acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba en cumplimiento del párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto 0927 de 2023, indicó las áreas responsables en el proceso y señaló en el punto 3 lo siguiente:

"(...) Realizada la distribución y priorización de vacantes a proveerse por uso de lista de elegibles, la Subdirección de Gestión de Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión de Empleo y a partir de las fichas de empleo del Manual Especifico de Requisitos y Funciones +-MERF- de la DIAN, identificara las listas de elegibles vigentes que corresponden a los empleos objeto de provisión y solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil autorización para usar las listas de elegibles..."
(Subrayado fuera de texto).

8. El Acuerdo 300 de 2013 de la CNSC "Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles del Sistema Especifico de Carrera Administrativa para la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN." dispone:

"ARTÍCULO 7°. Organización del Banco Nacional de Listas de Elegibles. El Banco Nacional de Listas de Elegibles de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- se organizará de la siguiente manera:

- a) *Se agruparán los elegibles que se hayan inscrito a empleos que pertenezcan a un mismo nivel jerárquico y que tengan el mismo código y grado.*
- b) *Se organizarán los elegibles en orden descendente, de acuerdo al puntaje total obtenido en la lista de elegibles en que se encuentren.* (Subrayado fuera de texto)

9. Las 4 vacantes que fueron creadas deben ser ofertadas por las personas que conforman la lista de elegibles de la Resolución 11491 del 21 de noviembre de 2021, en estricto orden de mérito conforme al párrafo transitorio del art. 36 del Decreto 927 de 2023.

10. Dentro del estudio normativo sobre el particular, no existe fundamento jurídico para que los nombramientos están condicionados a los recursos que sitúe el Ministerio de Hacienda y Crédito Público cuando la ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN se sustenta en el Decreto 0419 de 21 de marzo de 2023, es decir, que la ampliación de la planta de personal cuenta con los recursos financieros para su provisión.

11. Cabe advertir que la lista de elegibles según la Resolución CNSC No. 11491 de 21 de noviembre de 2021, se encuentra en firme desde el primero (1°) de diciembre de 2021 y está debidamente comunicada a la UAE DIAN, comunicación realizada por parte de la CNSC a través del Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) <https://bnle.cnsc.gov.co/>

12. Existiendo la publicación de la lista de elegibles y las vacantes debidamente reportadas en el aplicativo SIMO, están más que cumplidos las condiciones que refiere el Artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, para que la DIAN efectuara mi nombramiento en periodo de prueba, en virtud del mencionado concurso de méritos, conforme con lo dispuesto en el Artículo 32 del Decreto 1227 de 2005 y la jurisprudencia unificada de la Honorable Corte Constitucional contenida en la Sentencia SU-913 de 2009 ante su renuencia en hacerlo, se constituye una flagrante vulneración a mis derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, al acceso a cargos públicos, a la igualdad y a obtener una remuneración mínima, vital y móvil acorde con la naturaleza del cargo y las funciones a desempeñar.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

De la procedibilidad de la Acción de Tutela.

La Honorable Corte Constitucional ha establecido que de acuerdo con el artículo 86 de la Carta Política, toda persona podrá solicitar ante los jueces de la Republica y mediante este mecanismo constitucional la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad o de particulares.

De igual forma, la sentencia SU-913 de 2009 señala que *“Considera la Corte en que materia de concurso de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de los derechos fundamentales que se requieren de protección inmediata. Esta Corte ha expresado, que, para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata de nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”*.

Por lo que una acción en el Contencioso Administrativo contra los Accionados tomaría años en resolverse, siendo ineficaz esta vía para la protección de mis derechos fundamentales vulnerados.

Adicionalmente, cabe precisar que el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 establece que *“La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud. También podrán ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”*.

También cabe mencionar que por norma constitucional la tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas. Al ser la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, la Comisión Nacional Del Servicio Civil- CNSC y el Ministerio De Hacienda Y Crédito Público entidades públicas de las cuales se alega la vulneración de mis derechos fundamentales y teniendo en cuenta lo que ha reiteradamente señalado la Honorable Corte en lo que respecta a la legitimación, en cuanto es necesario acreditar dos requisitos, por una parte, que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo; y por la otra, que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión. Por lo anteriormente expuesto me considero legitimada para instaurar la presente acción.

Respecto del Principio de Inmediatez.

En sentencia S-T172 de 2013, la Honorable Corte Constitucional reitera la jurisprudencia sobre el particular e indica que *“...en todos los casos es necesario demostrar que la acción de tutela se interpuso dentro de un término oportuno, justo y razonable^[1]”*. Al mismo tiempo ha señalado que *“ya que no es un parámetro absoluto la definición del cumplimiento de dichos requisitos corresponde al juez constitucional en cada evento”*. Este requisito de procedibilidad está concebido en la misma Carta Política, la cual en su artículo 86 preceptúa lo siguiente:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales.”

En la mencionada Sentencia, la Corte ha precisado que ese concepto está atado a la eficacia del mecanismo reforzado de protección de los derechos fundamentales. De acuerdo con la jurisprudencia, la tutela procede cuando se utiliza con el fin de prevenir un daño inminente o de hacer cesar un perjuicio que se está causando al momento de interponer la acción. Ello implica que es deber del accionante evitar que pase un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado desde que se presentó la actuación u omisión que causa la amenaza o vulneración de las garantías constitucionales.

De igual forma La Honorable Corte ha indicado que: *“la jurisprudencia también ha destacado que puede resultar admisible que transcurra un extenso espacio de tiempo entre el hecho que generó la vulneración y la presentación de la acción de tutela bajo dos circunstancias claramente identificables^[2]: la primera de ellas, cuando se demuestra que la afectación es permanente en el tiempo^[3] y, en segundo lugar, cuando se pueda establecer que “... la especial situación de aquella persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, convierte en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros”*

Al respecto, la sentencia T-743 de 2008 precisó lo siguiente:

“La Corte Constitucional ha establecido algunos de los factores que deben ser tenidos en cuenta para determinar la razonabilidad del lapso: (i) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; (iii) si existe un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado;^[4] (iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.^[5]

Finalmente, la Corte concluye que: *“es evidente que la naturaleza de algunos derechos fundamentales conlleva a que su goce efectivo implique el acaecimiento de varios actos sucesivos y/o complementarios. Esto obliga, en paralelo, a que el análisis de procedibilidad de la acción de tutela deba ir atado al reconocimiento de cada una de esas etapas. En estos términos, el límite incontestable para interponer la solicitud de protección no es el transcurso de un periodo de tiempo determinado, sino el acaecimiento del fenómeno de la carencia actual de objeto. La sentencia T-883 de 2009 advirtió que para que el amparo sea procedente, no obstante haber transcurrido un tiempo prolongado desde la ocurrencia del acto lesivo, se requiere que la afectación de derechos fundamentales que se pretende remediar sea actual.*

Respecto de la de Subsidiaridad.

En virtud de la lectura de la Sentencia T-235 de 2010, reiterada por la Sentencia T-059 de 2019 La Honorable Corte concluyó que la acción de tutela es procedente por vía de excepción para cuestionar actos administrativos dictados en desarrollo de un concurso de méritos, y que más allá de la causal del perjuicio irremediable, cabe examinar la eficacia en concreto del medio existente y de la viabilidad sumaria de las medidas cautelares, teniendo en cuenta, como ya se dijo, la naturaleza de la disputa, los hechos del caso y su impacto respecto de derechos, principios o garantías constitucionales, siendo, prevalente, en este escenario, la protección del mérito como principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático.

Es importante advertir que, lo pretendido propende por el respeto al principio de mérito como garantía de acceso a la función pública, hecho que va más allá de una actuación administrativa para convertirse en un asunto de

carácter constitucional, que requiere una pronta y eficaz decisión que garantice la protección de mis derechos fundamentales.

Las acciones contencioso-administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hace por concurso de méritos, ya que la mayoría de las veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Sobre el particular, en la sentencia T-425 de 2001 la Corte conoció un caso en el cual un accionante que se encontraba en el primer lugar de la lista de elegibles en un concurso para proveer el cargo de asesor, Código 1020, grado 08 en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no había accedido al cargo debido a la negativa de la entidad a nombrarlo. En dicha providencia se estableció que:

“En un sinnúmero de ocasiones esta colegiatura ha sostenido que procede la tutela para enervar los actos de las autoridades públicas cuando desconocen los mecanismos de selección establecidos en los concursos públicos. En efecto: la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y debido proceso, de la cual son víctimas las personas acreedoras a un nombramiento en un cargo de carrera cuando no son designadas pese al hecho de haber obtenido el primer lugar en el correspondiente concurso, no encuentran solución efectiva ni oportuna en un proceso ordinario que supone unos trámites más dispendiosos y demorados que los de la acción de tutela y por lo mismo dilatan y mantienen en el tiempo la violación de un derecho fundamental que requiere protección inmediata.”

En igual sentido resalta la Honorable Corte mediante sentencias SU-133 de 1998 y SU-086 de 1999^[6], esta corporación determinó:

“(…) la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y debido proceso, de la cual son víctimas las personas acreedoras a un nombramiento en un cargo de carrera cuando no son designadas pese al hecho de haber obtenido el primer lugar en el correspondiente concurso, no encuentran solución efectiva ni oportuna en un proceso ordinario que supone unos trámites más dispendiosos y demorados que los de la acción de tutela y por lo mismo dilatan y mantienen en el tiempo la violación de un derecho fundamental que requiere protección inmediata.

La Corte estima que la satisfacción plena de los aludidos derechos no puede diferirse indefinidamente, hasta que culmine el proceso ordinario, probablemente cuando ya el período en disputa haya terminado.”

En idéntico sentido se pronunció la Corte Constitucional mediante la sentencia de unificación SU- 613 de 2002^[i7]:

“(…) existe una clara línea jurisprudencial según la cual la acción de tutela es el mecanismo idóneo para controvertir la negativa a proveer cargos de carrera en la administración judicial de conformidad con los resultados de los concursos de méritos, pues con ello se garantizan no sólo los derechos a la igualdad, al debido proceso y al trabajo, sino también el acceso a los cargos públicos, y se asegura la correcta aplicación del artículo 125 de la Constitución. Por lo mismo, al no existir motivos fundados para variar esa línea, la Sala considera que debe mantener su posición y proceder al análisis material del caso. Obrar en sentido contrario podría significar la violación a la igualdad del actor, quien a pesar de haber actuado de buena fe y según la jurisprudencia constitucional, ante un cambio repentino de ella se vería incluso imposibilitado para acudir a los mecanismos ordinarios en defensa de sus derechos.”

1. Sentencia T-016 de 2006

2. Sentencia T-883 de 2009

3. Ver las Sentencias T- 1110 de 2005 y T-425 de 2009.

Como conclusión se destaca entonces que en ciertas circunstancias los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un trámite de concurso de méritos, debido a su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo. Por esta razón la tutela puede desplazar a las acciones contenciosas como medio de preservación de los derechos en juego.

Respecto del Perjuicio Irremediable.

Amparada en el artículo 86 de la Constitución Colombiana “(...) esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, y teniendo en cuenta los tiempos que toman los procesos ante la Jurisdicción Contencioso Administrativo, previo el agotamiento previo de los requisitos de procedibilidad, es muy probable que cualquier decisión allí tomada pueda llegar cuando ya haya perdido vigencia la lista de elegibles de la cual hago parte o la autorización para su uso emitida por la CNSC.

DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS.

Respecto del Principio Constitucional del Mérito.

La Honorable Corte Constitucional, en sentencia T-604 de 2013, ha manifestado el principio del mérito en el sector público tiene como finalidad garantizar la permanencia de los funcionarios en cargos públicos toda vez que estos han demostrado a través de la realización de un concurso, su idoneidad para desempeñar las funciones de sus cargos a favor del Estado así: Los sistemas de ingreso basados en el mérito tienen como objetivo la permanencia de los empleados en los cargos públicos del Estado y el acceso de los ciudadanos a la administración de acuerdo con sus cualidades, talentos y capacidades. Así mismo constituye plena garantía que consolida el principio de la igualdad en la medida que propende por eliminar las prácticas de acceso a la función pública basadas en criterios partidistas los cuales han sido imperantes en nuestro país a lo largo de toda su historia.

El artículo 125 de la Constitución constituye uno de los pilares sobre los cuales se sustenta el acceso a la función pública. En efecto, dicha norma contiene una pluralidad de principios que la rigen, dentro de los cuales se destacan: (i) la generalidad que instituye los empleos en los órganos y entidades del Estado como de carrera; (ii) la consagración de tres excepciones constitucionales a este principio, los servidores de elección popular, los funcionarios de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales; (iii) el deber de adelantar un concurso público, cuando no exista en la Constitución o en la ley un sistema que determine la forma como deba hacerse la provisión de un empleo; (iv) la fórmula de la convocatoria, como criterio que determina y evalúa los méritos y calidades de los aspirantes y por último (v) consagra el deber de garantizar el acceso a la función pública y la permanencia en el mismo, sin otras consideraciones distintas a las capacidades de los aspirantes.

En este sentido, la Corte Constitucional ha expresado en sentencia T-569 de 2011 que, en general, se deben surtir para el acceso a todos los cargos que se encuentran basados en el mérito las siguientes etapas: (i) La convocatoria: fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de

4. Sentencia SU-961 de 1999.

5. Sentencias T-814 de 2004, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, T-243 de 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

6. En las mencionadas providencias la Sala Plena de la Corte Constitucional estudió supuestos en los que los accionantes manifestaban la vulneración al acceso a la función pública debido a la modificación e incumplimiento en el orden de elegibles del concurso

7.. En la sentencia de referencia la Sala Plena de esta corporación conoció de un asunto en el cual un aspirante que había ocupado el primer puesto en un concurso para la carrera judicial no había sido posesionado en el cargo por el Consejo Superior de la Judicatura, alegando su poder discrecional para seleccionar a cualquiera de la terna.

oportunidades al aspirante; (ii) Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y por último (iv) la elaboración de lista de elegibles: en esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

Así entendido, el sistema de ingreso a la administración pública por concurso de méritos comporta, en realidad, un proceso técnico de administración de personal y un mecanismo de promoción de los principios de igualdad e imparcialidad, en cuanto permiten garantizar que a los puestos de dirección del Estado accedan los mejores y más capaces funcionarios y empleados, rechazando aquellos factores de valoración que chocan con la esencia misma de la Carta del 91 como lo pueden ser el favoritismo y el nepotismo; criterios que, por lo demás, se contraponen a los nuevos roles del Estado e influyen negativamente en su proceso evolutivo de modernización, racionalización y optimización, implementados con el objetivo de avanzar en la prestación de un mejor servicio a la comunidad.^[9]

En virtud de lo anterior las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme, salvo expresas excepciones legales. Es así como la Sentencia T-455 de 2000 señaló que aquél que ocupa el primer lugar en un concurso de méritos no cuenta con una simple expectativa de ser nombrado sino que en realidad es titular de un derecho adquirido. Al respecto, indicó la Corporación:

“Consagra el artículo 83 C.P. que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presume en todas las gestiones que se adelanten ante ellas.

Se entiende que cuando una entidad pública efectúa una convocatoria para proveer un empleo de carrera administrativa, es porque indudablemente existe el cargo y carece de toda razonabilidad someter a un particular interesado en el mismo a las pruebas, exámenes y entrevistas que pueden resultar tensionantes para la mayoría de las personas, sin que el proceso adelantado y sus resultados se traduzcan en el efectivo nombramiento.

En consecuencia, una vez que se han publicado los resultados, es perentorio que la entidad que ha convocado al concurso entre a proveer el cargo respectivo, designando para el efecto a quien ocupó el primer lugar y, por sus méritos, se ha hecho acreedor a ocuparlo”.

S-T172/03: El fenómeno de la carencia actual de objeto puede presentarse a partir de dos eventos, que a su vez conllevan consecuencias distintas: (i) el hecho superado y (ii) el daño consumado. Al respecto, la Sentencia T-170 de 2009 definió que la primera se configura “cuando en el entre tanto de la interposición de la demanda de tutela y el momento del fallo del juez de amparo, se repara la amenaza o vulneración del derecho cuya protección se ha solicitado.” De otra parte, tal providencia señaló que la carencia de objeto por daño consumado se presenta cuando “no se reparó la vulneración del derecho, sino por el contrario, a raíz de su falta de garantía se ha ocasionado el daño que se buscaba evitar con la orden del juez de tutela.”

T-235 de 2010: “Para que la acción de tutela sea procedente como mecanismo principal, el demandante debe acreditar que, o no tiene a su disposición otros medios de defensa judicial, o teniéndolos, éstos, no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente conculcados. A su turno, el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio de defensa iusfundamental, implica que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la acción de tutela.

S-T059/19: “Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no siempre son eficaces, en concreto, para resolver el problema jurídico planteado, pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un período fijo determinado en la Constitución o en la ley. En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que, a todas luces, no implica el

A modo de conclusión podría establecerse que el concurso es el mecanismo idóneo para que el Estado, dentro de criterios de moralidad y objetividad califique el mérito y las capacidades de los distintos aspirantes a acceder a la función pública, con el fin de escoger entre estos a los que mejor puedan desempeñarlo, alejándose de consideraciones individuales, o arbitrarias. La finalidad del artículo 125 de la Constitución consiste en últimas en que al cargo lleguen los mejores concursantes, es decir, aquellos que hayan obtenido el más alto puntaje.

Respecto de la función del concurso público como garantía de cumplimiento del mérito, en la Sentencia C-588 de 2009, en la cual se declaró inexecutable el Acto Legislativo 01 de 2008, “por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política”, esta Corporación afirmó que:

"Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa. Así pues, el sistema de concurso 'como regla general regula el ingreso y el ascenso' dentro de la carrera y, por ello, el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos', pues sólo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual '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.

El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios 'subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante."

En desarrollo del mandato constitucional expuesto, se expidió recientemente el Decreto 0927 de 2023, "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano", el cual tiene por objeto modificar el Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la adquisición, evaluación y certificación de competencias laborales, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su objeto misional.

En la mencionada ley se dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil es el ente encargado de la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Así pues, en el mencionado Decreto 0927 de 2023, se establecen las etapas del proceso de selección o concurso, entre las cuales se resalta sobre el uso de la lista de elegibles en los siguientes términos:

ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (...)"

“ARTÍCULO 36. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza.

La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

PARÁGRAFO 1. Si al hacer uso de la lista de elegibles no se acepta el nombramiento o no se acude a la posesión dentro del término establecido en las normas legales se entenderá que la persona queda excluida de la lista y se continuará con la provisión de los empleos en estricto orden de resultados.

PARÁGRAFO 2. Para asegurar que la Entidad adelante sus competencias en todas las seccionales y delegadas con altos niveles de excelencia y con los mejores perfiles profesionales, los empleados públicos que superen el periodo de prueba deberán permanecer en el lugar o sede donde se encuentra el empleo público mínimo dos (2) años. Lo anterior sin perjuicio de las potestades que corresponde al Director de reubicación de los empleos públicos en la planta global y flexible y, en general, de manejo de personal para atender las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.”*

Derecho a la Igualdad.

La Corte ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía^[10]. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos^[11]; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

Derecho al trabajo.

El derecho al trabajo es entendido como la facultad de todas las personas de ejercer libremente la actividad a la cual desean dedicarse, pero en condiciones dignas y justas bajo el amparo del Estado. El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala el derecho al trabajo en los siguientes términos:

“ARTICULO 25. 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.”

Sobre su relevancia constitucional, en sentencia C-200 del 2019, la Honorable Corte Constitucional aborda este derecho a partir de “...tres dimensiones. Primero, es un valor fundante del Estado Social de Derecho porque

9. Sentencia C-1230 de 1995

10. y 11. Sentencia T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez

orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre”.

Así las cosas, resulta sorprendente que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN no haya iniciado las gestiones necesarias para garantizar mi nombramiento en periodo de prueba, en virtud del mencionado concurso de méritos, conforme con lo dispuesto en el Artículo 32 del Decreto 1227 de 2005 y la jurisprudencia unificada de la Honorable Corte Constitucional contenida en la Sentencia SU-913 de 2009 ante su renuencia en hacerlo, se constituye una flagrante vulneración de mis derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, al acceso a cargos públicos, a la igualdad y a obtener una remuneración mínima, vital y móvil acorde con la naturaleza del cargo y las funciones a desempeñar.

Derecho al debido proceso, el Principio de Legalidad y la Confianza Legítima.

El derecho al debido proceso es un derecho fundamental, constitucionalmente reconocido en el artículo 29 de la Constitución Nacional del año 1991.

La Corte en sentencia C-341 de 2014 ha reconocido el derecho fundamental al debido proceso como aquel conjunto de garantías que buscan la protección de las personas en cualquier actuación administrativa o judicial, logrando de esta forma la aplicación material de justicia así: la jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección de individuo incurso de una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación de justicia. Hacen parte de las garantías del debido proceso (i) el derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, (...) Lo anterior implica que toda autoridad administrativa, debe garantizar el debido proceso a la persona que puede afectar mediante su actuación. Así mismo en palabras de la Corte Constitucional mediante la sentencia C-331 de 2012 se exponen adecuados; (ii) el principio de legalidad y de las formas administrativas previamente establecidas; (iii) los principios de contradicción e imparcialidad; (iv) y los derechos fundamentales de los asociados. Todas estas garantías se encuentran encaminadas a garantizar el correcto y adecuado ejercicio de la función pública administrativa, de conformidad con los preceptos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes y los derechos de los ciudadanos, esto para evitar posibles actuaciones abusivas o arbitrarias por parte de la administración a través de la expedición de actos administrativos que resultan lesivos de derechos o contrarios a los principios del Estado de derecho. Igualmente, esta corporación ha sostenido que estas garantías inherentes al debido proceso administrativo constituyen un contrapeso al poder del Estado en las actuaciones que desarrolle frente a los particulares”.

Desde las perspectivas de los asociados, de este derecho se desprenden las garantías de (i) conocer las actuaciones de la administración; (ii) pedir y controvertir las pruebas (iii) ejercer con plenitud su derecho de defensa; (iv) impugnar los actos administrativos, y (v) gozar de las demás garantías establecidas en su beneficio. En lo que respecta a la administración todas las manifestaciones del ejercicio de la función pública administrativa se encuentran cobijadas por el debido proceso, tales como (i) la formación y ejecución de actos administrativos; (ii) las peticiones presentadas por los particulares; y (iii) los procesos que se adelanten contra la administración por los ciudadanos en ejercicio legítimo de su derecho de defensa. En el caso que nos ocupa, tal principio resulta gravemente afectado, en cuanto el principio de confianza legítima es entendido como la

posibilidad que tiene el ciudadano de evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en cual pueda confiar y en el que las autoridades públicas, tienen la obligación de preservar un comportamiento consecuente, no contradictorio frente a los particulares.

PETICIONES

PRIMERA: Amparar mis derechos fundamentales al ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA (Art. 40 numeral 7 y Art. 125 constitucional), a la IGUALDAD (Art. 13 constitucional), al TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS (Art. 25 constitucional), al DEBIDO PROCESO (Art. 29 constitucional) y CONFIANZA LEGITIMA, al ACCESO A LA INFORMACIÓN (Art. 24 constitucional) conforme lo establecido en los diferentes pronunciamientos judiciales que se citaron, incluso como lo dispone la Jurisprudencia Unificada de la Corte Constitucional en Sentencia SU-913 de 2009.

SEGUNDA: Ordenar a Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN a que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del respectivo fallo de tutela, proceda a dar aplicación al artículo 36 del Decreto 927 de 2023 y solicite la autorización a la CNSC para el uso de la lista de elegibles conforme a la Resolución No. 11491 de fecha 21 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24- 11491) para la OPEC No. 127009, cuya vigencia finaliza el próximo primero (1°) de diciembre de 2023.

TERCERA: Ordenar a Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN seguir el debido proceso y una vez obtenga la autorización para el uso de la lista de elegibles conformada mediante la Resolución No. 11491 de fecha 21 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24- 11491) para la OPEC No. 127009, profiera dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al otorgamiento de dicha autorización, el acto de nombramiento en periodo de prueba en mi favor, para el cargo de Inspector I, Código 305, Grado 5, OPEC 127009 de la DIAN.

TERCERA: Ordenar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que, una vez efectuado el nombramiento, se abstenga de ejercer cualquier acto que pueda coartar de alguna manera mis derechos fundamentales, como impedir o postergar la posesión una vez aceptado el cargo, o imponer requisitos adicionales o no previstos en la norma y en la convocatoria del concurso, y por tanto se establezca un tiempo máximo no superior a diez (10) días hábiles para mi posesión, tal como indica el Artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 648 de 2017.

CUARTA: Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC a que lleve a cabo las funciones de su competencia conducentes a garantizar el cumplimiento por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN de las obligaciones a las cuales se ve obligada dicha entidad atendiendo lo establecido en el Acuerdo No. 0285 de 2020, incluso las investigaciones sancionatorias a las que haya lugar.

QUINTA: Ordenar al MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO a que sitúe, si no lo ha realizado, los recursos financieros necesarios con el fin a respaldar los respectivos nombramientos a los que haya lugar al momento de hacer uso de la lista de elegibles conformada mediante la Resolución No. 11491 de fecha 21 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24- 11491) de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PRUEBAS Y ANEXOS

1. Copia de cedula de ciudadanía.

ACCION DE TUTELA

Accionante: ANGELA MARCELA FORERO RUIZ
Accionados: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL - DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC
MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

2. Acuerdo N°0285 de 2020, Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de selección de ingreso para proveer empleos en vacancia de la planta de personal de la *UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN*.
3. Resolución No. 11491 de fecha 21 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24- 11491) de la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformó y adoptó la lista de elegibles para proveer dos (2) vacantes del empleo de carrera, OPEC No. 127009, denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, ocupando la posición No. 5 en dicha lista de elegibles.
4. Decreto 419 de 2023, Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.
5. Decreto 927 de 2023, "Por el cual se modifica el Sistema Especifico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano".
6. Circular N°000005 de 2023, mediante la cual se establecen las acciones a surtirse por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba, parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.
7. Acuerdo 300/2013 de la CNSC

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he presentado petición similar por los mismos hechos y derechos ante alguna autoridad judicial.

NOTIFICACIONES

La accionante recibe notificaciones en la Calle 25 # 68c 50 Interior 5 Apto 102 Conjunto residencial balcones del salitre, de la ciudad de Bogotá D.C. y en el correo electrónico marcelafrui@gmail.com – olmateusba@gmail.com

Los accionados en las siguientes direcciones electrónicas, las cuales fueron tomadas de sus sitios Web oficiales:

- LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES en la dirección electrónica: notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co
- LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC en la dirección electrónica: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co
- EL MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO en la dirección electrónica notificacionesjudiciales@minhacienda.gov.co

Atentamente,

Angela Marcela Forero Ruiz

c.c 20.739.159 de Madrid – Cundinamarca

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **20.739.159**

FORERO RUIZ

APELLIDOS

ANGELA MARCELA

NOMBRES


FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **12-ENE-1978**

MADRID
(CUNDINAMARCA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.58

ESTATURA

A+

G.S. RH

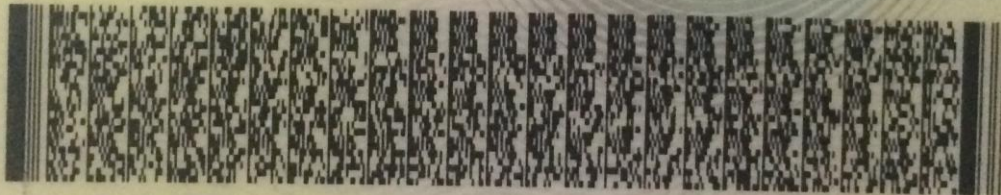
F

SEXO

03-DIC-1996 MADRID

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sánchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



A-1516000-00129756-F-0020739159-20081119

0006384688A 2

1850007887

ADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 0285 DE 2020
10-09-2020



20201000002856

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 3, 7, 8, 18, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 34 y 35 del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y 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 las calidades de los aspirantes.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *"Habrà una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Además, el artículo 209 ibídem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

El artículo 4 de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *"(...) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública"*.

El numeral 3 del artículo 4 ibídem establece que la administración y *"la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil"*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, "Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (...) y "Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin".

El artículo 28 de esta misma ley señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Específicamente para la DIAN, el artículo 3 del Decreto Ley 71 de 2020, dispone que

Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de (...) [esta entidad], 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.

3.2. Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias (...) 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.

(...)

El artículo 21 del referido Decreto determina el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la DIAN, precisando que "(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección".

Por su parte, el artículo 24 de este Decreto, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que "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 cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

El artículo 28 de la precitada norma establece que "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 carrera en período de prueba", especificando en su numeral 28.1 que la Convocatoria "(...) determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse [dicho] proceso de selección (...)", siendo, por lo tanto, "(...) la ley del concurso (...)" y que en la misma, según el artículo 24 ibídem, "(...) 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".

A su vez, el numeral 9.4 del artículo 9 del referido Decreto, asigna al Director General de la DIAN la función de "reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a concurso, informando si debe adelantarse concurso de ingreso o concurso de ascenso", definiendo en su artículo 18 que "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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

provisional o encargo y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil".

Adicionalmente, los artículos 3.7, 8 y 28.1 de esta norma, en concordancia con el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, establecen el deber de la DIAN de participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del respectivo concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizado su Manual Específico de Requisitos y Funciones, en adelante MERF. También el artículo 28.1 precitado dispone que "(...) 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".

Para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades públicas como la DIAN cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de "planeación conjunta y armónica del concurso de méritos", la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).

Los artículos 29 y 30 del Decreto Ley 71 de 2020 determinan las pruebas a aplicar en los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa del Nivel Profesional de los procesos misionales de la DIAN y de los otros empleos de la entidad, respectivamente.

El artículo 34 del mismo Decreto Ley establece que

(...) 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.

El artículo 36 de esta norma prevé que "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".

Mediante las Resoluciones No. 060 y 061 de 2020, modificadas por las Resoluciones No. 089 y 090 del mismo año, respectivamente, expedidas por la DIAN, "(...) se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones (...)" y "(...) se establecen los requisitos mínimos exigidos (...)" para los empleos de la planta de personal de esa entidad, respectivamente.

El Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)", en su artículo 1 establece "(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población".

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieran *Experiencia Profesional* o que permitan la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la 2 Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias. *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.*

(...)

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).

Parágrafo 1°. *La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.*

Parágrafo 2°. *En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).*

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena "(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título", precisando en sus artículos 3 y 6:

Artículo 3°. Definiciones. *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*

(...)

Artículo 6°. Certificación. *El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.*

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, la CNSC "(...) *reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique*".

Finalmente, mediante el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 0236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento "(...) *para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional*".

En aplicación de esta normatividad, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la *Etapas de Planeación* para adelantar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y la Directora de Gestión de Recursos y Administración Económica y enviada a la CNSC mediante correo electrónico institucional del 9 de septiembre de 2020. En esta certificación de la OPEC, los referidos funcionarios igualmente certificaron que "(...) *que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa-OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente o su equivalente*", el cual también enviaron a esta Comisión Nacional mediante correos electrónicos institucionales del 9 de julio y del 9 de septiembre de 2020.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 10 de septiembre de 2020, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a Proceso de Selección de Ingreso para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 9 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIAN, que se identificará como "*Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020*".

PARÁGRAFO: Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la(s) Institución(es) de Educación Superior que lo desarrolle(n) y a los participantes inscritos.

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE. La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas "*(...) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin*".

En los términos de los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, con programas específicos definidos por la CNSC con la participación de dicha entidad.

PARAGRAFO: De conformidad con la normativa que precede, es de exclusiva responsabilidad de la DIAN iniciar el desarrollo de los referidos *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, a más tardar el quinto día siguiente de la publicación del acto administrativo de que trata el inciso dos del artículo 20 del presente Acuerdo y, además, garantizar que la realización de los mismos,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

incluida la entrega formal a la CNSC de las respectivas calificaciones en firme de todos los aspirantes que los cursaron, no exceda de tres meses y 15 días calendario. Esto con el fin de poder cumplir con la duración de este proceso de selección, según las disposiciones del artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020.

ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

- Convocatoria y divulgación.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos.
- Aplicación de pruebas de selección a los participantes admitidos.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: En atención a la orden de suspensión de las *Etapas de Reclutamiento* y de *Aplicación de Pruebas*, impartida por el artículo 14 del Decreto Legislativo 491 de 2020, la duración de este proceso de selección, a la que se refiere el artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020, se empezará a contar a partir de la fecha en que dicha suspensión sea levantada por la autoridad competente, toda vez que el fin útil de la "*Convocatoria*" es iniciar con el "*Reclutamiento*" o inscripciones.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA EN PERÍODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al *Nombramiento* y al *Período de Prueba*, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

PARÁGRAFO 1: Los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del *Nombramiento*. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las *Listas de Elegibles* en firme que resulten de este proceso de selección o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.

PARÁGRAFO 2: De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la *Inducción* pertenece igualmente a la actuación administrativa del *Nombramiento*, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una *Lista de Elegibles* resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* antes referidos, pueda ser nombrado en período de prueba.

En los términos del artículo 28, numeral 28.5, ibidem "(...) el periodo de inducción tendrá [una] duración (...)" máxima de 15 días hábiles.

Por otra parte, según el artículo 40, Parágrafo, de la misma norma en cita, "(...) los programas de inducción (...) se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual".

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Las normas que rigen este proceso de selección son el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 en los temas no regulados por el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 1955 de 2019, el Decreto 498 de 2020, la Ley 2039 de 2020 si, al iniciar la *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata su artículo 2, la Ley 2043 de 2020, el MERF vigente de la DIAN, adoptado mediante la Resolución 060 de 2020 de esa entidad, modificada por la Resolución 089 de 2020, con base en el cual se realiza este proceso de selección, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, y el artículo 148 del Decreto Ley 71 de 2020, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 13 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su página web www.cnsc.gov.co y/o en el enlace de SIMO, <https://simo.cnsc.gov.co/>.

2. **A cargo de la DIAN:** El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes.

PARÁGRAFO: Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

• **Requisitos generales para participar en este proceso de selección:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
6. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* del que se trata más adelante.
6. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
7. Reproducir o replicar por cualquier medio, total o parcialmente, los contenidos y/o los materiales de apoyo suministrados para realizar el *Curso de Formación* antes referido, de conformidad con las normas vigentes sobre Derechos de Autor.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 22 del presente Acuerdo.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1: El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores sobre los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

PARÁGRAFO 2: En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

PARÁGRAFO 3: En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este párrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

PARÁGRAFO 4: De conformidad con el artículo 3, Parágrafo 2, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, modificada por la Resolución 090 de 2020, en concordancia con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 47 de 1993, en los artículos 3, 5, 7 y 10 del Decreto 2762 de 1991, reglamentado mediante Decreto 2171 de 2001 y en consonancia con el artículo 310 de la Constitución Política, para ejercer empleos de la planta global de esta entidad "(...) ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés se requiere, además de los requisitos señalados para cada uno, acreditar la residencia en el Departamento según las disposiciones de la Oficina de Control, Circulación y Residencia de la Isla, así como el dominio de los idiomas castellano e inglés". Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10 de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este proceso de selección, en los términos del numeral 1 del presente artículo de este Acuerdo.

Con relación al dominio del idioma Inglés por parte de los aspirantes a los que se refiere este párrafo, la acreditación del mismo se podrá realizar mediante certificación expedida por una institución debidamente acreditada para el efecto por la autoridad competente.

ARTÍCULO 8. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES. Las decisiones proferidas en las actuaciones administrativas de que tratan los artículos 20 al 22 del Decreto Ley 760 de 2005, se comunicarán y notificarán en la páginas web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y de la DIAN, www.dian.gov.co, y a los correos electrónicos registrados por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección y se entenderán surtidas cinco (5) días después de la fecha de su publicación o envío, de conformidad con el artículo 33 del Decreto Ley 71 de 2020.

PARÁGRAFO: Es de exclusiva responsabilidad de la DIAN realizar en su página web las publicaciones a las que se refiere el inciso anterior en los tiempos requeridos por la CNSC.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 9. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. DE EMPLEOS	CANT. DE VACANTES
Profesional	Gestor I	301	1	10	296
	Gestor II	302	2	10	183
	Gestor III	303	3	18	772
	Gestor IV	304	4	12	90
	Inspector I	305	5	7	31
	Inspector II	306	6	5	20
	Inspector III	307	7	5	13
	Inspector IV	308	8	2	5
Total Nivel Profesional				69	1.410
Técnico	Analista I	201	1	6	10
	Analista II	202	2	5	16
	Analista III	203	3	6	17
	Analista IV	204	4	5	13
	Analista V	205	5	3	9
Total Nivel Técnico				25	65
Asistencial	Facilitador III	103	3	1	16
	Facilitador IV	104	4	1	9
Total Nivel Asistencial				2	25
TOTAL GENERAL				96	1.500

PARÁGRAFO 1: La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 061 y 090 de 2020, que dicha entidad envió a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones 061 y 090 de 2020 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones 061 y 090 de 2020, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones 061 y 090 de 2020, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta la culminación del Periodo de Prueba de los posesionados en uso de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 3: Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MERF y las Resoluciones 061 y 090 de 2020, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

PARÁGRAFO 4: De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) 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". Por consiguiente, en la OPEC que se publique en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información.

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en la página web de la DIAN y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo de este proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1: En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad de la DIAN la publicación oportuna en su página web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 11. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Convocatoria "(...) 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".

PARÁGRAFO: Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o a su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su página web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este proceso de selección. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO: Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este proceso de selección no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en la página web de esta Comisión Nacional, www.cnsc.gov.co, con las alertas que se generan en SIMO y en la página web de la DIAN.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 14. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el MERF, trascritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

en este proceso de selección, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la inscripción, conforme a la última "Constancia de Inscripción" generada por el sistema. Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos mínimos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

PARÁGRAFO 1: El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 770 de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 2: El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la VRM de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

ARTÍCULO 15. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 16. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, "(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)" de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, "(...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). 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", con parámetros previamente establecidos.

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibídem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se van a aplicar *Pruebas Escritas* (impresas o informatizadas) para evaluar *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias*

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad y Curso(s) de Formación, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 2
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

TABLA No. 3
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	40%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica	
TOTAL		100%		

PARAGRAFO: Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y en concordancia con el numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto Ley 71 de 2020, es responsabilidad de la DIAN garantizar la reserva de la *Evaluación Final* de los *Cursos de Formación* que se van a realizar en este proceso de selección.

ARTÍCULO 18. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 20. CURSO(S) DE FORMACIÓN. En aplicación del artículo 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, los *Cursos de Formación*, que corresponden a la Fase II del presente proceso de selección, prevista para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, va a ser "(...) sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, (...) según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer" (Ver Tabla No. 4).

TABLA No. 4
CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES

PROCESOS MISIONALES	CURSOS DE FORMACIÓN
Cumplimiento de obligaciones tributarias	Administración de Cartera, Recaudo y Devoluciones
Cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Fiscalización Tributaria, Aduanera, Cambiaria e Internacional – TACI
	Gestión de Riesgos y Programas

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se van a llamar al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, aprobando la Fase I, ocuparon los tres (3) primeros puestos en la misma, incluso en condiciones de empate en estas posiciones, según la relación que previamente haga de ellos la CNSC mediante acto administrativo, contra el cual no procederá ningún recurso.

Para este proceso de selección, estos *Cursos de Formación* se van a realizar en forma virtual, con una duración de 140 a 168 horas. La citación y las otras especificaciones relacionadas con los mismos se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO: Si alguno o algunos de los citados a los *Cursos de Formación* presentaren renuncia a realizarlos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la respectiva citación, la CNSC procederá a citar, en estricto orden de mérito, al aspirante o aspirantes que hayan superado la Fase I con los siguientes mejores puntajes. Esta nueva citación se hará por una sola vez, es decir, que ante nuevas renunciaciones a realizar el respectivo *Curso de Formación* no procederán nuevas citaciones y tales cursos se realizarán con los aspirantes llamados a los mismos.

ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y RECLAMACIONES. La información sobre la publicación de resultados de los *Cursos de Formación* y las respectivas reclamaciones debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 1: La DIAN debe remitir oficialmente a la CNSC, en los medios que esta Comisión Nacional le indique, a más tardar diez (10) días calendario después de realizar la evaluación a los aspirantes que cursaron estos *Cursos de Formación*, los respectivos puntajes obtenidos, para que la CNSC pueda proceder con la correspondiente publicación de los mismos.

PARÁGRAFO 2: Teniendo en cuenta que, de conformidad con los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, en aplicación del artículo 35 ibídem, la CNSC delega en dicha entidad el conocimiento y la decisión de las respectivas reclamaciones, atendidas las cuales debe presentar a esta Comisión Nacional el correspondiente informe, en los términos que la CNSC le indique.

PARÁGRAFO 3: A más tardar dos (2) días hábiles después de resueltas las correspondientes reclamaciones, la DIAN debe remitir a la CNSC, los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en los respectivos *Cursos de Formación*, para que esta Comisión Nacional proceda con su publicación.

ARTÍCULO 22. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

ARTÍCULO 24. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su página web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

CAPÍTULO VI LISTA DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 25. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, ibídem, *"Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)"*.

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su página web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 27. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o 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"* de la entidad.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado al correo electrónico registrado en SIMO con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *Lista de Elegibles* podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

PARÁGRAFO: Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

ARTÍCULO 30. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

ARTÍCULO 31. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe continuar con la verificación del cumplimiento de las otras condiciones requeridas para ser nombrado en periodo de prueba, tales como los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicosfísicas* a los que se refiere el literal b, numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 y el *Programa de Inducción* previsto en el numeral 12.2 del artículo 12 y en el numeral 28.5 del artículo 28 ibídem, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con 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.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales* o en el *Curso de Formación*, según proceda.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales*.
8. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
9. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

ARTÍCULO 32. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN MISMO EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTE UBICACIÓN GEOGRÁFICA. En firme la respectiva *Lista de Elegibles* o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicosfísicas* a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 33. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o de su exclusión de dicha lista, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, las *Listas de Elegibles* resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[n] ser utilizada[s] 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 36. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en la página web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., 10 de Septiembre de 2020


FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Presidente CNSC


JOSÉ ANDRÉS ROMERO TABAZONA
Representante Legal DIAN

*Aprobó: Jorge A. Ortega Cerón - Comisionado
Revisó: Wilson A. Monroy Mora - Director de Administración de Carrera Administrativa
Revisó: Gustavo A. Vélez A. - Jefe Oficina Asesora de Informática
Revisó: Rafael Ricardo Acosta R - Asesor del Despacho
Revisó: Diana C. Figueroa Meriño - Asesora del Despacho
Proyectó: Richard Rosero Burbano - Gerente del Proceso de Selección*



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN No 11491
21 de noviembre de 2021



2021RES-400.300.24-11491

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 127009, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, en el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y 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 las calidades de los aspirantes.

Que complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

Que en concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(…) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

Que el artículo 4 de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *“(…) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*.

Que el numeral 3 del artículo 4 ibídem establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que de conformidad con el artículo 11, literales c), e) e i) de la norma precitada, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”, “e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (...)” e “i)*

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 127009, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”.

Que el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *“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 cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

Que el numeral 28.4 del artículo 28 del mismo Decreto Ley, determina que *“(…) 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”.*

Que el artículo 34 ibídem establece que

(…) 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.

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 2020, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”.*

Que el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 dispone:

De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, ibídem, “Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)”.

Que los artículos 34 y 35 ibídem, en aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, establecen:

ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. *(…) las Listas de Elegibles resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.*

ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. *(…) “(…) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[n] ser utilizada[s] 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”.*

Que el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 del 9 de septiembre de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados la función de *“Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo (...), de conformidad con la normatividad vigente”.*

En mérito de lo expuesto,

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 127009, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 127009, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1064994584	VICTOR ALBERTO	HERAZO CALLEJAS	88.31
2	CC	1018419172	ANDRES LEONARDO	BRAN TOBON	82.78
3	CC	60369195	HILDA CRISTINA	TORRES CASTELLANOS	81.15
4	CC	39819594	KAROL VIVIANA	MORENO VALBUENA	80.87
5	CC	33102498	ANGELA JOHANNA	MÁRQUEZ MORA	78.42
6	CC	20739159	ANGELA MARCELA	FORERO RUIZ	77.90
7	CC	53108072	GINNA	ZABRANSKY RODRIGUEZ	76.51
8	CC	52917664	LIDY MILENE	PEDRAZA PARRA	76.22
9	CC	1116547408	MAYRA GERALDINE	GUTIÉRREZ CUBIDES	75.98
10	CC	52263510	SANDRA PATRICIA	BURGOS CHAQUER	75.90
11	CC	35221295	ADRIANA	ZAMBRANO AVILÁN	72.34

ARTÍCULO SEGUNDO. Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir los requisitos exigidos para el empleo en la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones con base en el cual se realizó este proceso de selección, los que serán acreditados al momento de tomar posesión del mismo.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017, y los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde al nominador, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para el empleo a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones utilizado para la realización de este proceso de selección y verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas.

ARTÍCULO TERCERO. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de esta lista de la persona o personas “(...) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa” de la entidad.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 127009, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

ARTÍCULO CUARTO. En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO QUINTO. Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

***PARÁGRAFO 1:** Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

***PARÁGRAFO 2:** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado en período de prueba.*

Las actuaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO SEXTO. La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

ARTÍCULO SÉPTIMO. De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente 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 OCTAVO. En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección:

En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

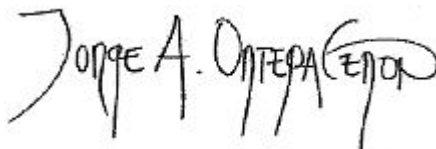
ARTÍCULO NOVENO. Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado INSPECTOR I, Código 305, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 127009, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

ARTÍCULO DÉCIMO. La presente Resolución rige a partir de las fechas de firmeza de las posiciones de los aspirantes en esta Lista de Elegibles o de su firmeza total, según sea el caso, y contra la misma no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., 21 de noviembre de 2021

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020
Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho
Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020



Decreto 419 de 2023

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 0419 DE 2023

(Marzo 21)

Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confieren el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y en desarrollo de los artículos 46 de la Ley 909 de 2004 y 67 de la Ley 2277 de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 67 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: "*AMPLIACIÓN PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN). El Gobierno nacional ampliará la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), en el número de empleos, denominación, código y grado que determine el estudio técnico que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) presentará ante las instancias competentes, y en la ley anual de presupuesto de la Nación se hará la apropiación de los recursos necesarios para su financiación, respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo (...).*"

Que según el artículo 46 de la Ley 909 de 2004: "*Reformas de plantas de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en necesidades de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela de Administración Pública -ESAP.*

(...)

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública".

Que la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, en la actualidad comprende los empleos establecidos en el Decreto 4051 de 2008, modificado por los Decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 y 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020.

Que en los resultados del estudio técnico 2022-2023 elaborado por la Dirección de Gestión Corporativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidencian las necesidades del servicio de la entidad para los procesos de inspección y control gestión de deudas, atención al usuario, registro y la gestión de declaraciones y pagos, así como la necesidad de mejorar la calidad del servicio para optimizar el desarrollo de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros y cambiarios y del orden internacional. (Numeral 5.4 Resultados esperados de la modernización de la planta).

Que según lo expuesto en el resultado del estudio técnico al que se alude en el considerando anterior, "*El programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN, en su componente III busca fortalecer la plataforma tecnológica de la entidad incorporando mejores prácticas de gestión, tecnologías*

avanzadas, la digitalización de los servicios a los ciudadanos, renovar los sistemas aduanero, tributario y cambiario, y diseñar e implementar un modelo de gobierno de datos que le permita a la Entidad transformar los mismos en un activo de información que genere valor para la organización" (...) y "De acuerdo con lo anterior, es necesario contar con personal suficiente que pueda asumir y soportar los nuevos sistemas de información en el transcurso de sus fases de implementación y soportar por los siguientes años para su correcta sostenibilidad y evolución". (Numeral 5.3 Modernización de la gestión tecnológica).

Que según lo señalado en los considerandos anteriores, se requiere ampliar la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, para crear nuevos empleos en el número, denominación, código y grado, en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, que se especifica en la parte resolutive del presente decreto.

Que el fortalecimiento de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, ha sido objeto de análisis y discusión en los procesos de negociación colectiva, llevados a cabo entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales con las que se suscribió con los representantes de la CUT, CGT, CTC, FECODE, FENALTRASE, UTRADEC, FECOTRASERVIPÚBLICOS, ÚNETE, UTC, CNT, CSPC y CTU el Acuerdo 1 del 29 de junio de 2017 que se transcribe:

"Dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del Acuerdo, se acordara un cronograma para identificar las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de establecer si a través de ellos se vienen cumpliendo funciones de carácter permanente que deban ser desarrolladas por personal de planta o que requieren que sus plantas de personal sean fortalecidas, con el fin de crea los respectivos empleos en los términos indicados en la Sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012, en la Directiva Presidencial Número 06 de 2014.

El cronograma de actividades se elaborará de común acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, en el cual se deberá dar prelación a las siguientes entidades: Ministerios de: Trabajo, Justicia y del Derecho, Transporte, Educación, Interior, Relaciones Exteriores; Instituto Nacional de Medicina Legal, DIAN, AEROCIVIL, INVIAS, ICBF, SENA, DEFENSORIA DEL PUEBLO, IDEAM, UNP, INPEC, ESAP, Superintendencia de Notariado y Registro, Agencia de Reincorporación y Normalización. Así mismo, se revisará y estudiará las entidades que deben ser fortalecidas para la implementación del Acuerdo de Paz, de conformidad con lo decidido por las instancias que él determina. El proceso de ampliación de plantas y de nivelación de los servidores estará sujeto al modelo de operación de cada entidad, los estudios técnicos, el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y el cronograma que se adopte para el efecto." (Sic)

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en el proceso de negociación colectiva, suscribió con las organizaciones sindicales de empleados públicos el 18 de diciembre de 2020, el siguiente acuerdo, acorde a lo plasmado en acta de cierre de fecha 22 de diciembre de ese mismo año:

"Las partes de la mesa de negociación sindical de la DIAN 2020, acuerdan que la DIAN, en el marco de lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 1800 de 2019, efectuará durante la vigencia 2021 un estudio técnico especializado, financiado con recursos del Fondo OÍan para Colombia, cuyo objetivo será el de establecer si es necesaria o no la ampliación de planta DIAN. En caso de que el estudio técnico recomiende que es procedente ampliar la planta de personal, se presentará el mencionado estudio ante las autoridades competentes del orden nacional para su análisis.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo enviarán a la administración a más tardar el 30 de marzo de 2021, propuestas o consideraciones que serán analizadas y evaluadas por la DIAN en la elaboración del respectivo estudio técnico."

Que mediante el Decreto 1968 de 2022, se crearon mil (1.000) empleos temporales del nivel profesional en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) y estos empleos temporales fueron establecidos como una acción intermedia mientras se elaboraba el estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, estudio que motiva y justifica la expedición del presente decreto, por lo que se derogará el Decreto 1968 de 2022. (Numeral 8.1.2. Distribución de los Empleos Temporales).

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en el proceso de negociación colectiva del año 2022, suscribió lo siguiente "...la Entidad antes de expirar el término inicial de vigencia de estos empleos, emprenderá las acciones legales y administrativas ante los organismos competentes del Gobierno Nacional para la conversión de los empleos temporales a permanentes": y en el mismo sentido, la Subdirectora de Gestión del Empleo Público (E) de esa misma institución certificó el 9 de marzo de 2023 que se observaron los lineamientos del parágrafo 2 del artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la consulta con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad.

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, el correspondiente estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 228 del Decreto-Ley 019 de 2012, los artículos 2.2.1.4.1 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2 del Decreto 397 de 2022 para efectos de

modificar la planta de personal, obteniendo concepto favorable de ese Departamento Administrativo.

Que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expidió certificado de viabilidad presupuestal para los efectos del presente decreto y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante concepto OFI23-00020703 del 8 de febrero de 2023 señaló que era necesario fortalecer la DIAN con un número de personal suficiente que pueda incrementar los resultados de las metas de recaudo.

DECRETA

ARTÍCULO 1. Ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. A la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que comprende los empleos de que tratan los artículos 2 y 3 del Decreto 4051 de 2008, 1 del Decreto 4953 de 2011, 1 del Decreto 2393 de 2015, 1 del Decreto 2394 de 2015, 3 del Decreto 2153 de 2017, 1 del Decreto 2184 de 2017 y 1 del Decreto 1744 de 2020, se le crean con carácter permanente los siguientes empleos en el número, denominación, código y grado que se señala a continuación:

1. Despacho Dirección General.

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Pla de Choque 2023-2026
5 (Cinco)	Asesor IV	404	04	2 (Dos)	3 (Tres)
4 (Cuatro)	Inspector IV	308	08	2 (Dos)	2 (Dos)
2 (Dos)	Gestor II	302	02	1 (Uno)	1 (Uno)
1 (Uno)	Analista V	205	05		1 (Uno)
2 (Dos)	Facilitador III	103	03		2 (Dos)

2. Despachos Direcciones de Gestión y Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes.

Total, número De empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023-2026
9 (Nueve)	Asesor III	403	03	4 (Cuatro)	5 (Cinco)
9 (Nueve)	Asesor II	402	02	4 (Cuatro)	5 (Cinco)
9 (Nueve)	Asesor I	401	01	4 (Cuatro)	5 (Cinco)

3. Planta Global.

Total, número De empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023-2026
103 (Ciento tres)	Inspector IV	308	08	52 (Cincuenta y dos)	51 (Cincuenta y uno)
159 (Ciento cincuenta y nueve)	Inspector III	307	07	45 (Cuarenta y cinco)	114 (Ciento catorce)
284 (Doscientos ochenta y cuatro)	Inspector II	306	06	77 (Setenta y siete)	207 (Doscientos siete)
153 (Ciento cincuenta y tres)	Inspector I	305	05	65 (Sesenta y cinco)	88 (Ochenta y ocho)
979 (Novecientos setenta y nueve)	Gestor IV	304	04	430 (Cuatrocientos treinta)	549 (Quinientos cuarenta y nueve)
2389 (Dos mil trescientos ochenta y nueve)	Gestor III	303	03	1420 (Mil cuatrocientos veinte)	969 (Novecientos sesenta y nueve)
2377 (Dos mil trescientos setenta y siete)	Gestor II	302	02	1690 (Mil seiscientos noventa)	687 (Seiscientos ochenta y siete)
1421 (Mil cuatrocientos veintiún)	Gestor I	301	01	1421 (Mil cuatrocientos veintiún)	
185 (Ciento ochenta y cinco)	Analista V	205	05	155 (Ciento cincuenta y cinco)	30 (Treinta)
230 (Doscientos treinta)	Analista IV	204	04	220 (Doscientos veinte)	10 (Diez)
430 (Cuatrocientos treinta)	Analista III	203	03	315 (Trescientos quince)	115 (Ciento quince)
448 (Cuatrocientos cuarenta y ocho)	Analista II	202	02	340 (Trescientos cuarenta)	108 (Ciento ocho)

534 (Quinientos treinta y cuatro)	Analista I	201	01	508 (Quinientos ocho)	26 (Veintiséis)
70 (Setenta)	Facilitador IV	104	04	70 (Setenta)	
154 (Ciento cincuenta y cuatro)	Facilitador III	103	03	154 (Ciento cincuenta y cuatro)	
179 (Ciento setenta y nueve)	Facilitador II	102	02	179 (Ciento setenta y nueve)	
71 (Setenta y uno)	Facilitador I	101	01	71 (Setenta y uno)	

ARTÍCULO 2. Supresión. Suprimir los empleos temporales creados en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, mediante el Decreto 1968 de 2022, en número, denominación, código y grado que se señala a continuación:

Número de empleos	Denominación	Código	Grado
50 (Cincuenta)	Gestor IV	304	04
250 (Doscientos cincuenta)	Gestor III	303	03
300 (Trescientos)	Gestor II	302	02
400 (Cuatrocientos)	Gestor I	301	01

ARTÍCULO 3. Distribución y provisión. La provisión de los empleos se efectuará de conformidad con lo establecido en la ley y en el sistema específico de carrera de la DIAN, y la distribución se hará de conformidad con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, distribuirá y proveerá los empleos de la fase "Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018" en el año 2023.

Los empleos de la fase "Empleos para el Plan de Choque 2023-2026" se distribuirán y proveerán en el año 2024, sin exceder el monto de la disponibilidad presupuestal y en todo caso, en los años 2025 y 2026 se podrá efectuar la distribución y la provisión de los empleos que se crean en el artículo 1° del presente decreto, para lo cual se tendrá en cuenta la estructura, los planes, los programas, necesidades del servicio de la entidad, las disposiciones legales vigentes, y la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal correspondiente.

PARÁGRAFO. Las metas de los Planes de Choque de Lucha contra la Evasión y el Contrabando para los años 2024, 2025 y 2026, tendrán en consideración la distribución y provisión de los empleos de la fase "Empleos para el Plan de Choque 2023-2026".

ARTÍCULO 4. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente el Decreto 4051 de 2008 modificado por los decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 y 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020, y deroga el Decreto 1968 de 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de marzo de 2023

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSÉ ANTONIO OCAMPO GAVIRIA

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2023-09-21 09:34:27



Decreto 927 de 2023

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 0927 DE 2023

(Junio 07)

"Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: "*FACULTADES EXTRAORDINARIAS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA EFICIENCIA EN EL MANEJO TRIBUTARIO, ADUANERO Y CAMBIARIO. A efectos de fortalecer institucionalmente a la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) para que cuente con los medios idóneos para la recaudación, la fiscalización, la liquidación, la discusión y el cobro de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del Artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley de facultades extraordinarias para modificar el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los empleados públicos de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la regulación de la administración y gestión del talento humano de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), contenido en el Decreto ley 071 de 2020. (...)*"

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

CAPÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Decreto-Ley tiene por objeto modificar el Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la adquisición, evaluación y certificación de competencias laborales, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su objeto misional.

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

Aduanas Nacionales -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. Sistema Específico de 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, la permanencia y el ascenso a los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 a la adquisición, desarrollo, evaluación y certificación de 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. Así mismo, el sistema justifica su especificidad en la necesidad de contar con empleados públicos que adquieran y aporten experiencia relacionada con los procesos tributarios, aduaneros y cambiarios, aspecto que debe ser determinante no sólo para el ingreso sino para el ascenso y, en general, el proceso de movilidad.

ARTÍCULO 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

3.1 Alineación de los requerimientos y necesidades para la administración pública, y la implementación del marco nacional de cualificaciones - MNC para el sector público, desde su conceptualización, estructura, institucionalidad y gobernanza.

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

3.3 Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y certificación de competencias laborales determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.4 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ejecutar los procesos de selección.

3.5 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.

3.6 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado público de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas competencias laborales con el desempeño de las funciones.

3.7 La profesionalización traducida en una correcta identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de competencias, que permitan el desarrollo, movilidad, capacitación e incentivos de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

3.8 La coordinación y cooperación constante entre los órganos encargados de regular, administrar, vigilar y gestionar el empleo público.

3.9 La imparcialidad en la toma de decisiones relacionadas con el ingreso, condiciones de permanencia y retiro y, en general, en todo el proceso de gestión del talento humano.

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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.** Los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.
- g) Director Seccional, el cual se proveerá con empleados públicos de carrera mediante la situación administrativa de Designación.
- 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 empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, los empleos de Director Seccional cuya sede esté ubicada en cruce de frontera, terminal marítimo o fluvial o zonas de régimen aduanero especial 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, será el de esta última.

ARTÍCULO 7. Sistema de planta global. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tendrá un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la Entidad, atendiendo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 8. Cargos nacionales y su ubicación. Los empleados públicos de la Entidad 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.

En la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se podrá, de conformidad con las normas existentes, crear empleos que tengan funciones de enlace en el exterior, cuando se justifique en necesidades permanentes de colaboración y consolidación de relaciones con servicios o administraciones tributarias o aduaneras de otros países u organismos internacionales o multilaterales. La remuneración de estos cargos será definida por el Presidente de la República en desarrollo de las competencias que le otorga la Constitución Política y la Ley 4 de 1992 o la norma que la adicione, modifique o sustituya.

ARTÍCULO 9. Redistribución de la planta. El cambio de ubicación del empleo implica la redistribución automática de la planta, con el fin de reubicar el respectivo cargo en la nueva dependencia o municipio. La reubicación de los empleos públicos se hará de forma motivada, obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y el respeto por derechos fundamentales.

ARTÍCULO 10. Término para la toma de posesión por reubicación de los empleados vinculados a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. El empleado 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 hábiles 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 empleado tendrá derecho a los gastos generados por la nueva ubicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.4.5 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

El incumplimiento de los términos aquí señalados conllevará a la declaratoria de abandono del cargo.

El Director General será competente para ubicar los cargos, pero podrá delegar esta facultad únicamente en personal directivo de la Entidad.

CAPÍTULO II

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

ARTÍCULO 11. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

11.1 De Administración y Vigilancia:

La Comisión Nacional del Servicio Civil.

11.2 De Gestión Interna:

a) El Director General.

b) La Comisión de Personal.

c) La dependencia o dependencias a las que en el Decreto que regula la estructura de la Entidad le asigne las funciones de gestión y administración de personal.

d) Los Empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo.

ARTÍCULO 12. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, aplicando las normas específicas desarrolladas para el efecto en el presente Decreto-Ley, y con la colaboración de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tienen asignadas funciones de gestión interna.

ARTÍCULO 13. Director General. Al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN le corresponden las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad

Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN:

13.1 Formular la política institucional en materia de empleo público.

13.2 Impartir directrices para que el funcionamiento de los órganos de gestión interna se adelante de manera coordinada, evitando duplicidad de funciones.

13.3 Resolver los conflictos de competencias que se presenten entre los diferentes órganos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

13.4 Reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos que se proveerán mediante concurso de méritos diferenciando aquellos que son de nuevo ingreso de aquellos que se reservan para ascenso de conformidad con las reglas establecidas en el presente Decreto-Ley.

13.5 En desarrollo de los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptar el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos de la Entidad, atendiendo las particularidades del sistema específico de carrera administrativa previsto en el presente Decreto Ley.

Las funciones señaladas en los numerales 13.3 y 13.4 del presente artículo, podrán ser delegadas en empleados de nivel directivo de la Entidad.

ARTÍCULO 14. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Gestión del Empleo Público, o quien haga sus veces.

En el nivel desconcentrado de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Gestión del Empleo Público 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 15. Funciones de la Comisión de Personal. Son funciones de la Comisión de Personal, las siguientes:

15.1 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.

15.2 Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

15.3 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.

15.4 Verificar que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el presente Decreto-Ley.

15.5 Conocer y decidir en primera instancia sobre reclamaciones que formulen los empleados públicos de carrera por la irregularidad en la provisión de empleos públicos mediante encargo, en aplicación de las normas previstas en el presente Decreto-Ley;

15.6 Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que formulen los empleados públicos que hayan optado por el derecho preferencial a ser reincorporados cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

15.7 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.

15.8 Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional diagnóstico y medición del

15.9 Elaborar los informes que se requieran para el cumplimiento de sus funciones.

15.10 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 16. Funciones de la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal. La dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, de acuerdo con el decreto de estructura de la Entidad, tendrán las siguientes funciones relacionadas con el objeto del presente Decreto-Ley:

16.1 Realizar la inducción una vez posesionado el aspirante que haya superado el concurso de ingreso o de ascenso.

16.2 Coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.

16.3 Elaborar e implementar el plan estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, en los términos que señale el reglamento.

16.4 Elaborar 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, para aprobación del Director General en los términos señalados en el presente Decreto-Ley.

16.5 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

16.6 Identificar y definir las competencias laborales que se desarrollen en el ejercicio de las funciones del empleo público a efectos de estructurar adecuadamente el proceso de movilidad.

16.7 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.

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

16.9 Definir los tramos profesionales y/o funcionales necesarios para la implementación de un modelo de movilidad, de acuerdo con lo dispuesto en este Decreto-Ley y en el correspondiente reglamento.

16.10 Organizar y administrar un registro sistematizado del talento humano de la Entidad, que facilite la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

16.11 Las demás que le asigne la ley o el reglamento.

ARTÍCULO 17. Empleados públicos con personal a cargo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo son aquellos que ejercen jefatura o coordinación de equipos de trabajo, y deberán frente a la carrera administrativa cumplir con la función de evaluar el desempeño y hacer seguimiento permanente del personal a su cargo.

Así mismo, deberán entregar los informes que soliciten la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 18. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

18.1 La planta de personal.

18.2 El Manual Específico de Requisitos y Funciones.

18.3 El Plan Estratégico de Talento Humano.

18.4 El Registro Único de Personal -RUP.

18.5 El catálogo de cualificaciones públicas específicas del sector.

ARTÍCULO 19. 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, movilidad, desarrollo, capacitación, formación, estímulos e incentivos.

El Plan Estratégico de Talento Humano debe incluir:

19.1 La identificación de brechas de capital humano

19.2 El análisis ocupacional y funcional de las actividades a desarrollar por los empleos, respecto de los procesos de la cadena de valor de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

19.3 La estructuración de la cualificación de los empleos a partir de la identificación de los perfiles y parámetros de calidad de los procesos de formación y capacitación.

19.4 La incorporación de la cualificación de los empleos al Catálogo de Cualificaciones Sectoriales administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

19.5 La identificación y determinación de los programas institucionales de formación y capacitación.

19.6 La identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

19.7 La necesidad de provisión definitiva de empleos públicos, en cuyo caso constituye el principal insumo de la oferta de empleo público.

19.8 La determinación de estímulos e incentivos.

19.9 La determinación de la posibilidad de prestación de servicios a través de empleos temporales, medio tiempo o tiempo parcial.

19.10 La identificación de necesidades de reubicación o redistribución de los empleos en la planta de personal.

19.11 La creación de cuadros de empleos que permitan definir en función de los procesos internos de la Entidad criterios de movilidad, reubicación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales y procesos de adquisición de nuevas competencias laborales.

19.12 Cualquier medida que sea necesaria para la organización racional del empleo público.

ARTÍCULO 20. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 21. Oferta de empleo público. La oferta de empleo público constituye el conjunto de cargos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo tanto, hacen parte de la oferta de empleo público aquellos cargos que, aunque estén provistos temporalmente mediante encargo o provisionalidad, son identificados dentro de este instrumento de gestión para ser provistos mediante concurso de méritos.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE EMPLEOS

ARTÍCULO 22. Competencia para provisión de empleos. De acuerdo con la naturaleza de los empleos, su provisión se sujetará a las siguientes reglas:

22.1 Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.

22.2 De período:

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

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

ARTÍCULO 23. Clases de nombramiento. La provisión de empleos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

23.1 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.

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

Ley.

23.3 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 24. 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:

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

24.2 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.

24.3 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.

24.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso.

24.5 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.

24.6 En estricto orden de mérito, con la utilización de la lista de elegibles si la vacancia se generó después de publicada la convocatoria del correspondiente concurso, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes.

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

ARTÍCULO 25. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:

25.1 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que pretendan ascender. Mientras se proveen las vacantes definitivas a través de concurso los empleos serán provistos a través de encargo y, cuando ello no sea posible, de nombramiento provisional.

25.2 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 deben proveer a través del encargo y, cuando ello no sea posible, en nombramiento provisional.

25.3 El encargo y la provisionalidad se rigen por las siguientes reglas:

a) Encargo. Por el término de la vacancia temporal o hasta que se provea en forma definitiva el empleo, los empleados públicos de carrera

administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.

Serán encargados de manera preferente aquellos empleados públicos que en su última evaluación del desempeño hayan obtenido la calificación de bueno y no se encuentren en esta situación administrativa. En el evento en que no se reúnan estas condiciones, se podrá encargar a los empleados con calificación inferior de acuerdo con los parámetros que se establezcan en el sistema de evaluación del desempeño de la Entidad.

El empleado a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días hábiles 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 empleado y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

La Entidad garantizará los principios de publicidad y transparencia en este modo de provisión temporal de empleos de carrera administrativa.

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 de manera excepcional vacantes definitivas, 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 públicos de carrera que puedan ser encargados, situación que se presenta cuando concurra una de las siguientes circunstancias:

i) No se cumplen los requisitos para el desempeño de los empleos a proveer.

ii) Se ha renunciado o no se ha aceptado un encargo en el último año de manera injustificada.

iii) Se está desempeñando un empleo en calidad de encargo sin que se haya superado el año en esta situación administrativa.

iv) Habiéndose ofertado internamente los empleos a proveer, los empleados públicos de carrera que cumplan los requisitos para el cargo, en el plazo concedido, no manifiestan interés en ser encargados.

Cuando no sea posible el encargo, procederá el nombramiento en provisionalidad a través de un proceso de selección con valoración objetiva de las capacidades y competencias. Para tales efectos se podrá hacer uso de las listas de elegibles vigentes de los concursos del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que proporcione la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes, sin afectar la posición en la lista para la provisión de vacantes definitivas conforme a lo dispuesto por este Decreto Ley.

PARÁGRAFO. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.

ARTÍCULO 26. Terminación anticipada del encargo. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, dará por finalizado mediante acto administrativo motivado el encargo si se constata alguno de los siguientes supuestos:

26.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó el encargo, es provisto mediante concurso de méritos.

26.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

26.3 El resultado del proceso de evaluación del desempeño denota un insuficiente desempeño de las funciones asignadas.

26.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente Decreto -Ley.

ARTÍCULO 27. Terminación del nombramiento en provisionalidad. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dará por finalizada la relación laboral de un empleado vinculado mediante nombramiento provisional si se constata alguno de los siguientes supuestos:

27.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó la provisionalidad, es provisto mediante concurso de méritos

27.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

27.3 El resultado del proceso de seguimiento laboral denota un inadecuado desempeño de las funciones asignadas. En este supuesto será indispensable que se adelante la correspondiente actuación administrativa, se permita el ejercicio del derecho de contradicción y de defensa y que la decisión se motive.

27.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente decreto.

CAPÍTULO V

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

ARTÍCULO 28. Obligatoriedad de los concursos. El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 podrán establecer criterios objetivos de prelación para determinar la ubicación de los empleos.

ARTÍCULO 29. Del ingreso. Para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, deberán adelantarse concursos de ingreso en los cuales participarán todos los ciudadanos que reúnan

los requisitos de los empleos ofertados.

ARTÍCULO 30. Concurso de ascenso. Para la provisión definitiva de los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, se deberá adelantar concursos de ascenso como forma de dinamizar la movilidad. Estos procesos tienen por finalidad reconocer la capacitación, desempeño y desarrollo constante de conocimientos técnicos y competencias laborales específicas en el ejercicio de la función de los empleados que pertenezcan al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El concurso será de ascenso cuando:

30.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.

30.2 Existan empleados públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y

30.3 El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igualo superior al número de empleos a proveer.

De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso entre el treinta (30%) y cincuenta por ciento (50%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso se inscribe un número menor de empleados escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso continuará adelantándose para procurar la movilidad vertical de quienes superen el proceso selectivo. Los empleos públicos no provistos serán ofertados en concurso de ingreso.

ARTÍCULO 31. 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:

31.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

31.2 Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

31.3 Haber obtenido calificación bueno en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.

31.4 No existir decisión administrativa ejecutoriada que haya declarado responsable disciplinariamente por falta grave al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

31.5 No existir decisión administrativa o judicial ejecutoriada que haya declarado responsable penal, o fiscalmente al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

PARÁGRAFO 1. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar aquellos 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 2. Para efectos del numeral 31.3 y para aquellos empleados que, por encontrarse en situación administrativa, no cuenten con evaluación del desempeño en el año inmediatamente anterior se tendrá en cuenta la última evaluación del desempeño siempre y cuando esta no tenga una antigüedad superior a cuatro (4) años.

ARTÍCULO 32. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales 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:

32.1 Convocatoria. Es el acto administrativo expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que previa coordinación y planeación con la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, determina de 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.

32.2 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.

32.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 valorar y calificar los conocimientos, competencias laborales, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante.

Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y su calificación, se regirán por las siguientes reglas:

a) Mínimo se realizarán 2 pruebas, una de las cuales será un examen de conocimiento y/o de aplicación que tendrá carácter eliminatorio. Las restantes pruebas que se realicen tendrán carácter clasificatorio.

b) La convocatoria establecerá el número y clases de pruebas señalando cuales tienen carácter eliminatorio y/o clasificatorio.

c) La convocatoria determinará las pruebas de confiabilidad e integridad a aplicar en los concursos de ingreso y ascenso.

d) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indiquen la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

e) Se diseñarán para identificar y medir las competencias de los aspirantes, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

f) Tendrá derecho a integrar la lista quien obtenga como mínimo el puntaje total aprobatorio que se establezca en la convocatoria.

g) 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.

32.4 Lista de Elegibles. La lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante de las pruebas de selección definidas en la convocatoria. La Comisión Nacional del Servicio Civil enviará la lista de elegibles a la Entidad dentro de los 10 días hábiles siguientes para realizar, en estricto orden de resultados, los correspondientes nombramientos en periodo de prueba.

32.5 Nombramiento en periodo de prueba. Será de seis (6) meses contados a partir de la posesión en el empleo en el cual fue nombrado el aspirante. Al finalizar el periodo, el empleado público será calificado en su desempeño aplicando los criterios que se determinen en los instrumentos de evaluación de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto ley. Si la calificación que se obtiene es insuficiente, la Entidad declarará la insubsistencia y hará el correspondiente nombramiento en periodo de prueba siguiendo el orden de la lista de elegibles. Si quien obtiene la calificación de insuficiente ya es empleado de carrera y el concurso implica un ascenso, deberá retornar al empleo público anterior respecto del cual se generó durante este tiempo la correspondiente situación administrativa.

ARTÍCULO 33. 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 de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta la conformación de las listas de elegibles, será máximo de doce (12) meses.

ARTÍCULO 34. Periodicidad de los concursos. Cada año se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.

ARTÍCULO 35. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, se realizará utilizando para el efecto los medios electrónicos, tales como la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Entidad, así como los correos electrónicos registrados por los participantes en los concursos respectivos. Los términos serán los establecidos en las normas del sistema general de carrera administrativa.

ARTÍCULO 36. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza.

La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

PARÁGRAFO 1. Si al hacer uso de la lista de elegibles no se acepta el nombramiento o no se acude a la posesión dentro del término establecido en las normas legales se entenderá que la persona queda excluida de la lista y se continuará con la provisión de los empleos en estricto orden

de resultados.

PARÁGRAFO 2. Para asegurar que la Entidad adelante sus competencias en todas las seccionales y delegadas con altos niveles de excelencia y con los mejores perfiles profesionales, los empleados públicos que superen el periodo de prueba deberán permanecer en el lugar o sede donde se encuentra el empleo público mínimo dos (2) años. Lo anterior sin perjuicio de las potestades que corresponde al Director de reubicación de los empleos públicos en la planta global y flexible y, en general, de manejo de personal para atender las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente párrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley.

ARTÍCULO 37. 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 38. Abstención de nombramiento. Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.

ARTÍCULO 39. Movilidad vertical. La movilidad vertical se presenta cuando existe cambio de categoría y grado, por tanto, se provee de manera definitiva a través de concurso de ascenso un empleo de superior jerarquía.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN procurará la movilidad vertical mediante concursos de ascenso identificando los empleos públicos en el porcentaje establecido en este Decreto - Ley, en cada una de las ofertas de empleo. En los concursos de ascenso como criterios de evaluación con carácter clasificatorio se tendrá en cuenta la experiencia adquirida al interior de la Entidad y los resultados de las evaluaciones de desempeño de los últimos tres años. Así mismo, no se requerirá la medición de competencias comportamentales generales y específicas del empleado público cuando estas ya han sido acreditadas previamente por la Entidad. En los periodos de prueba se debe tener presente que la adquisición de nuevas competencias laborales y responsabilidades constituye parte del proceso de aprendizaje y conocimiento acumulado que el empleado público de carrera administrativa desarrolla en el ejercicio de las funciones.

Los empleos públicos de la-Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se agrupan en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

En el sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN la categoría y el grado identifica la posición jerárquica que ocupa un empleo público dentro del correspondiente nivel.

La correcta agrupación de empleos públicos dentro de una categoría y grado jerárquico requiere la revisión y modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones.

CAPÍTULO VI

PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 40. 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 distingo 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 41. 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 empleados de la Entidad, con miras a atender las necesidades del servicio y fortalecer las competencias que requiere el empleado.

ARTÍCULO 42. 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 dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, 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 dependencia competente, las necesidades de capacitación que requieran, a fin de que estas puedan ser analizadas, aprobadas e incorporadas en el componente de capacitación institucional.

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

ARTÍCULO 43. Programa de inducción y programa de reinducción. El componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar el programa de inducción y el programa de reinducción. El primero dirigido a iniciar al empleado 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 empleados de la Entidad, cuando se presenten cambios organizacionales y normativos que ameriten ser comunicados y asumidos por todos.

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

ARTÍCULO 44. Programa de salvaguarda de la información generada en el ejercicio del empleo. Uno de los componentes de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar un programa encaminado a gestionar el conocimiento tácito y explícito que se genera en el ejercicio mismo de las funciones del empleo mediante procedimientos internos encaminados a su salvaguarda cuando se presenten nuevos ingresos, ascensos, traslados y retiros del servicio con la contribución de todos los procesos en especial de las áreas relacionadas con tecnología, analítica y seguridad de la información.

ARTÍCULO 45. Programa encaminado al desarrollo de nuevas competencias laborales. Uno de los componentes de Capacitación del Plan estratégico de talento humano estará encaminado a generar competencias laborales que le permitan a los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN adquirir habilidades gerenciales, de manejo de personal, coordinación y evaluación de equipos de trabajo y transmisión del conocimiento adquirido en la función a efectos de viabilizar los procesos de movilidad del personal, la asunción de mayores responsabilidades enmarcadas en el perfil profesional de los empleos públicos y posibilitar, en el caso de los empleados de carrera administrativa, las designaciones, asignaciones o comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 46. 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 empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

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 47. Evaluación del desempeño de empleados públicos de carrera administrativa. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los empleados públicos de carrera administrativa efectuada anualmente. La evaluación debe ser motivada y realizarse de forma transparente, sistemática y periódica con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los empleados en el desempeño de su empleo e identificar oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación. Los instrumentos de evaluación de desempeño, en todo caso, deben contemplar un análisis integral de la labor del empleado público que refleje de manera efectiva cómo se desarrollan las funciones y el impacto de las mismas en el ejercicio de las competencias asignadas a la Entidad.

ARTÍCULO 48. Etapas del proceso de evaluación del desempeño. El sistema de evaluación del desempeño adoptado por el Director General comprenderá las siguientes etapas para el proceso de evaluación del desempeño:

48.1 Concertación: Etapa en la que se establece un acuerdo entre el jefe inmediato y el empleado público de carrera respecto de los compromisos laborales y las competencias funcionales y/o comportamentales que serán objeto de evaluación.

Este ejercicio se llevará a cabo durante el primer mes del periodo a evaluar. Una vez finalizado este término sin que se llegue a un acuerdo, el jefe inmediato establecerá los compromisos laborales y determinará las competencias funcionales y/o comportamentales que deben ser objeto de evaluación, dejando la correspondiente constancia en la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

48.2 Seguimiento: La evaluación del desempeño debe basarse en evidencia que denote los logros y desaciertos en el desarrollo de las funciones, tareas y responsabilidades efectivamente asignadas. Por ello, el seguimiento laboral debe ser continuo a efectos de verificar el nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos laborales concertados y el desarrollo de competencias laborales. Este seguimiento permitirá formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento del desempeño funcional y comporta mental del evaluado.

48.3 Calificación: Corresponde a la medición de los resultados obtenidos por el empleado público durante el periodo evaluado conforme a las evidencias que dieron cuenta de su desempeño y comportamiento.

ARTÍCULO 49. Categorías de la evaluación de desempeño. 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 tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: (i) bueno, (ii) aceptable o (iii) insuficiente. Las categorías, escalas y demás elementos de la evaluación del desempeño deben desarrollarse y pueden ser ampliadas en el sistema de evaluación del desempeño que adopte el Director General de la Entidad siguiendo los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El empleado público de carrera que obtenga una calificación aceptable debe someterse a un plan de mejoramiento que le permita alcanzar un mejor desempeño en el ejercicio de las responsabilidades, funciones y tareas asignadas y reforzar y/o desarrollar competencias laborales.

El empleado público de carrera que obtenga calificación insuficiente deberá ser desvinculado del cargo adelantando el correspondiente procedimiento de declaratoria de insubsistencia.

ARTÍCULO 50. Evaluación del desempeño, estímulos e incentivos laborales. La evaluación de desempeño constituye un elemento a tener en cuenta para el otorgamiento de estímulos e incentivos a los empleados públicos 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 empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 51. Efectos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para:

51.1 Determinar la permanencia en el servicio.

51.2 Adquirir derechos de carrera y/o ascender dentro de ella.

51.3 Otorgar estímulos e incentivos.

51.4 Conceder comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

51.5 Establecer rutas de movilidad.

51.6 Acceder y mantener el encargo.

51.7 Participar en los procesos de selección para ascensos.

51.8 Conceder comisiones de estudio.

51.9 Planificar la formación y la capacitación.

51.10 Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional.

51.11 Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

51.12 Redefinir perfiles profesionales, equipos de trabajo y cuadros de empleo.

ARTÍCULO 52. Obligación de evaluar el desempeño. El jefe inmediato del empleado público será el responsable de evaluar el desempeño laboral

del personal a su cargo, sin perjuicio de la participación en la evaluación de otros empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN que hayan intervenido en los procesos en los cuales concurra el evaluado.

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 como del incumplimiento de los compromisos. De igual manera, sólo se podrá evaluar el desempeño laboral respecto de las funciones efectivamente asignadas al empleado de carrera administrativa.

Para estos efectos, los evaluadores deberán aplicar la metodología que apruebe para tal fin el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De conformidad con el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen o sustituyan, el incumplimiento del deber de evaluar de manera oportuna constituye falta disciplinaria, sin que esto lo exonere de cumplir con su obligación y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado para la evaluación.

ARTÍCULO 53. Declaratoria de insubsistencia. El nombramiento del empleado público del Sistema Específico de Carrera Administrativa, deberá declararse insubsistente en forma motivada, cuando obtenga calificación correspondiente a la categoría o nivel "insuficiente" como resultado de la evaluación definitiva.

Podrá declararse la insubsistencia como resultado de una evaluación de desempeño extraordinaria cuando sobre evidencia se establezca que existe un incumplimiento sistemático de las funciones que comprometa de manera grave el funcionamiento de la Entidad y, en general, las necesidades del servicio. Esta posibilidad podrá utilizarse cuando haya transcurrido como mínimo tres meses de la evaluación final, comprendiendo todo el periodo no evaluado y sin desconocer las evaluaciones eventuales realizadas.

Contra el acto administrativo que declara la insubsistencia procede el recurso de reposición.

ARTÍCULO 54. Sistema de evaluación de los empleados públicos 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN de acuerdo con los criterios generales fijados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución, adoptará el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera.

Este sistema tendrá 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.

No podrá incidir en la evaluación del desempeño la afectación que en el ejercicio de las funciones se ocasione como consecuencia de licencias de enfermedad debidamente acreditadas. En estos supuestos se deberá hacer el correspondiente ajuste en los compromisos que son objeto de medición.

En el acto administrativo que adopte el sistema se deberán definir los periodos de calificación, los componentes, las escalas de valoración con su respectiva interpretación; el puntaje mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia para efectos de estímulos, incentivos, criterios de desempate para su otorgamiento y el procedimiento de comunicación.

Contra la evaluación del desempeño de los empleados públicos 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 55. Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y remoción. El Director General podrá diseñar

instrumentos y metodologías para evaluar el desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción sin que la existencia de éstos desnaturalice la competencia discrecional de retiro que le es reconocida.

ARTÍCULO 56. Medición del desempeño laboral de los Empleados Públicos nombrados en provisionalidad. Corresponde al director general adoptar la metodología de medición laboral aplicable a los provisionales para que estos puedan ser partícipes de los planes de capacitación, estímulos e incentivos. Así mismo, dicha metodología servirá para motivar los actos administrativos de desvinculación cuando no se desarrollen adecuadamente las funciones del empleo.

En todo caso, la motivación del retiro del servicio antes de que finalice la causa que dio lugar a la provisionalidad deberá garantizar:

- a) La existencia de un procedimiento administrativo previo.
- b) El respeto por el derecho de contradicción y de defensa, y.
- c) La constatación del inadecuado al desempeño a través de evidencias objetivas.

La metodología de medición laboral prevista en el presente artículo contendrá categorías que reflejen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas y el desarrollo de las competencias laborales.

CAPÍTULO VIII

COMPETENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 57. 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 mejorar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Las competencias laborales son de dos (2) tipos:

57.1 Competencias funcionales.

57.2 Competencias comportamentales.

ARTÍCULO 58. Competencias funcionales. Hacen referencia a las habilidades y conocimientos aplicados que debe tener el empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para llevar a cabo las funciones de su empleo, de conformidad con los criterios de calidad definidos por la Entidad. En el Manual Específico de Requisitos y Funciones se indicarán las competencias funcionales para el adecuado desempeño de cada cargo.

ARTÍCULO 59. Competencias comportamentales. Hacen referencia al conjunto de atributos personales que caracterizan la conducta del empleado público, los cuales favorecen el desempeño exitoso de las tareas y funciones asignadas, así como la adecuada interacción con diferentes grupos de interés de acuerdo con los principios del código de integridad adoptado por la Entidad.

ARTÍCULO 60. Normalización y certificación de competencias laborales. La identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales que deben demostrar y desarrollar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán adelantarse por la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

ARTÍCULO 61. Identificación y definición de competencias laborales. Las competencias laborales identificadas y definidas deberán estar incluidas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones, y constituyen uno de los componentes principales del proceso de movilidad que se adopte para la Entidad.

CAPÍTULO IX

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 62. Concepto. Las situaciones administrativas son las diferentes circunstancias en las que pueden encontrarse los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 63. Competencia. El Director General a su delegado, tiene la facultad para decidir las diferentes situaciones administrativas de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

ARTÍCULO 64. Situaciones administrativas. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN pueden encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

64.1 En servicio activo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.
- c) Asignación de Jefatura.
- d) Encargo.
- e) En comisión de servicios.
- f) En comisión especial de servicios.

64.2 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.
- 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 65. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de dirección, coordinación, supervisión y control de la Entidad y sus diferentes dependencias.

ARTÍCULO 66. Reglas de la designación de jefatura. La designación de jefatura se hará en forma indefinida; no obstante, el Director General o en quien este delegue, podrá darla por terminada en cualquier momento o por desvinculación del empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

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

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

66.1 La prima de dirección fijada para cada jefatura, y

66.2 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 empleado 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

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

ARTÍCULO 67. Requisitos de la designación de jefatura. La designación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

67.1 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.

67.2 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

67.3 Los empleos de Director Seccional: Serán provistos mediante la figura de la designación con funcionarios del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, 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.

La designación de empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa en los empleos señalados en el numeral 67.1, se entiende sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario.

ARTÍCULO 68. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de los empleos del nivel jerárquico Asesor de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales 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 de carrera 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 69. Vacancias en la designación de jefatura. Las vacancias de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrá solventarse haciendo uso del encargo o la asignación según corresponda.

ARTÍCULO 70. Asignación de jefatura. En los casos de vacancia de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrán asignarse dichas funciones, a un empleado que pertenezca al Sistema Específico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para que las ejerza en forma temporal.

ARTÍCULO 71. Reglas de la asignación de jefatura. La asignación se hará por un término máximo de un (1) año que solo podrá prorrogarse por seis (6) meses más cuando las necesidades del servicio así lo requieran. No obstante, el Director General, podrá darla por terminada en cualquier momento.

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 empleado 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 73. Requisito especial para designación o asignación de Jefatura, designación en empleo de Asesor o comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Como medida de observancia y amparo de los derechos contemplados mediante la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes, no podrá ser designado o asignado en jefatura, quien fuere condenado en primera instancia por conductas que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales en los últimos cinco (5) años aun cuando el recurso de apelación, si lo hubiere, no haya sido decidido.

Tampoco podrá ser designado o asignado en jefatura, o ser designado en empleo de asesor o ser comisionado para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción, quien en segunda instancia haya sido condenado penalmente por delitos que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales, en los últimos cinco (5) años o se encuentren en trámite los recursos extraordinarios.

Cuando se presente alguna de las situaciones previstas en los incisos anteriores, el Director General dará por terminada la situación administrativa mediante acto administrativo motivado en tales circunstancias.

ARTÍCULO 74. . Encargo. La situación administrativa de encargo se rige por lo señalado en el presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 75. Comisión de Servicios. La comisión de servicios se presenta cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN ejerce temporalmente las funciones propias de su empleo en lugar diferente de la sede habitual de su trabajo o cumple 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El cumplimiento de las comisiones de servicios hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 76. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

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

ARTÍCULO 77. 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 78. Comisión especial de servicios. La comisión especial de servicios se presenta cuando se designa a un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para ejercer temporalmente funciones relacionadas con la planeación, seguimiento, desarrollo, ejecución y/o implementación de proyectos estratégicos de la Entidad que requieren dedicación exclusiva, ya sea en su sede habitual de trabajo o en una sede diferente.

Los empleados públicos que se encuentren en comisión especial de servicios mantendrán las mismas condiciones salariales aplicables al momento de ser designado, sin perjuicio de los estímulos o incentivos adicionales que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 79. 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 80. 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.

Los gastos de transporte y viáticos que se originen en el cumplimiento de las comisiones de carácter reservado estarán a cargo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, independientemente de que el empleado comisionado sea o no empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

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

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

ARTÍCULO 81. 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 empleado 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 82. Comisión para investigación. Por cada cinco (5) años de servicios y en reconocimiento a méritos especiales se podrá otorgar al empleado 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 empleado tendrá derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

El empleado 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 empleado deberá presentar el trabajo correspondiente al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, quien designará un jurado evaluador. El incumplimiento de la obligación de presentar el informe final dará lugar a la correspondiente investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 83. 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 84. 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 85. Requisitos de la comisión de estudios. La comisión de estudios solo podrá otorgarse a los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

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

85.2 Haber obtenido calificación bueno en su última evaluación definitiva.

85.3 No haber sido beneficiario de comisión de estudios durante los cinco (5) años anteriores a la solicitud.

85.4 No haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente por faltas graves en los últimos tres (3) años, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

85.5 Concepto escrito favorable del jefe inmediato.

85.6 Suscribir convenio en virtud del cual el empleado 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.

85.7 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 empleado durante el término de la comisión, y demás gastos adicionales que se originen a cargo de la Entidad con ocasión de la misma.

85.8 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.

ARTÍCULO 86. Condiciones de la comisión de estudios. El otorgamiento de la comisión de estudios se rige por las siguientes reglas:

86.1 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 empleado sea incorporado en un nuevo empleo, recibirá su pago conforme a la asignación salarial mensual fijada para el empleo en el cual fue incorporado.

86.2 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.

86.3 La comisión de estudios en ningún caso dará lugar al pago de viáticos.

86.4 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.

86.5 Al vencimiento de la comisión y en el término que señale el convenio, el empleado comisionado deberá rendir informe a la Entidad que la concede, con los respectivos soportes y certificaciones del desempeño que acrediten los estudios realizados.

86.6 La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al empleado frente a la Entidad.

ARTÍCULO 87. 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 88. 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 e 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 89. 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 empleado 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 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 empleado. 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 empleado 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 empleado 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 90. Continuidad en el servicio. La totalidad del tiempo de la comisión de estudios es computable como tiempo de servicio en la Entidad.

ARTÍCULO 91. 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 empleado que se encuentra en comisión de estudio.

ARTÍCULO 92. Comisión interinstitucional. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN podrán ser comisionados para desempeñar las funciones propias en cualquier otra entidad de la administración pública.

ARTÍCULO 93. Reglas. La comisión interinstitucional se rige por las siguientes reglas:

93.1. La comisión interinstitucional no genera vacancia del empleo, ni constituye una forma de provisión de empleos.

93.2 Durante el término de la comisión, el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo del cual es titular en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

93.3 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.

93.4 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 empleados públicos de la Entidad en la cual preste sus servicios.

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

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

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

ARTÍCULO 94. 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 95. Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de periodo. Los empleados con derechos de carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que hayan obtenido bueno en su última evaluación definitiva tendrán derecho preferente a ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o en otra entidad del Estado.

Es facultativo del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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

empleado debe reincorporarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste.

De no cumplirse lo anterior, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente.

ARTÍCULO 96. 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:

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

96.2 Durante el término de la comisión, si el empleo se ejerce en una entidad diferente, la relación laboral con el empleado comisionado se suspende, razón por la cual no hay lugar al pago de remuneración por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

96.3 Si el empleo para el cual se es comisionado pertenece a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, la remuneración corresponderá al salario del cargo de libre nombramiento y remoción o de período.

96.4 Los salarios y prestaciones sociales estarán a cargo de la Entidad donde se causen.

96.5 Las prestaciones sociales y demás emolumentos reconocidos por la ley que se causen mientras el empleado público este en comisión, se liquidarán sobre el valor de los factores salariales que corresponden al empleo de libre nombramiento y remoción o de período.

96.6 El haber sido comisionado para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera que ostente el empleado público frente al régimen específico de carrera administrativa aplicable para la Entidad.

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

ARTÍCULO 97. Término de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o un cargo de período. El término de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción podrá ser hasta por tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual.

Superado el término señalado en el inciso anterior, al empleado podrán concederle nuevas comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, a juicio del jefe del organismo, siempre y cuando el empleado de carrera administrativa ejerza las funciones de su empleo durante tres (3) años.

El término de la comisión para desempeñar un cargo de período será el que fije el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 98. Comisión para que el empleado público cumpla período de prueba. Cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 preservar los derechos de carrera.

En el acto administrativo por el cual se concede la comisión, se indicará el término de su duración.

Si el empleado supera el período de prueba, deberá comunicar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN dentro de los cinco (5) días siguientes a la calificación si quiere permanecer en el nuevo cargo. Superado este término, en caso de silencio por parte del empleado o que este manifieste su voluntad de permanecer en el nuevo cargo, se declarará la vacancia del empleo que venía desempeñando. De no superar el periodo de prueba o no querer permanecer en el nuevo empleo, dentro del mismo de cinco (5) días deberá reintegrarse al empleo en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Mientras el empleado se encuentre en comisión para cumplir el período de prueba, el cargo del cual es titular podrá ser provisto mediante encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con las reglas previstas en este Decreto-Ley.

ARTÍCULO 99. Comisión sindical. A juicio del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 100. Licencia ordinaria no remunerada. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales 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 101. 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.

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 102. Prohibiciones durante la licencia ordinaria no remunerada. Durante el término de las licencias ordinarias no remuneradas, los empleados 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 103. 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 empleado.

ARTÍCULO 104. 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 empleado que la concedió, al menos con tres (3) días de anticipación a la fecha en que estima reincorporarse al servicio.

ARTÍCULO 105. 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 106. Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales 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 107. Riesgos laborales. Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se regirán 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 108. 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 109. Presentación de la incapacidad. Dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la expedición del certificado de incapacidad, el empleado beneficiario de esta 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 empleado, 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 110. Transcripción 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 111. 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 empleado o por el empleador.

ARTÍCULO 112. Reincorporación al servicio. Al vencer la incapacidad de que trata el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo.

ARTÍCULO 113. 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 114. Cómputo del tiempo de servicio. El término de la licencia por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad no interrumpe el tiempo de servicio.

ARTÍCULO 115. 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 empleado 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.

ARTÍCULO 116. Solicitud de licencia remunerada para eventos deportivos. La licencia debe ser solicitada a través del Ministerio del Deporte, con la indicación de la persona seleccionada y del tiempo requerido para asistir al evento.

ARTÍCULO 117. 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 118. 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 empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo y en las correspondientes faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 119. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales 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 120. Permiso. Los empleados públicos tienen derecho a permiso remunerado por tres (3) días continuos o discontinuos, por causa justificada.

ARTÍCULO 121. Permiso por calamidad doméstica. Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica, el empleado 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 acreditarse, 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.

ARTÍCULO 122. 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 123. Permiso de lactancia. Los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tengan derecho a la licencia de maternidad, tendrán derecho a su vez una hora diaria de permiso remunerado, durante un período de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de terminación de la referida licencia. Dicho permiso debe ser solicitado indicando las horas en que va a hacer uso de este.

ARTÍCULO 124. 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 125. Permiso sindical. Los miembros de los sindicatos de empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado para ejercer la actividad sindical, siempre que no se afecten las necesidades del servicio, de acuerdo con la regulación legal sobre la materia.

ARTÍCULO 126. Vacaciones. Las vacaciones de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se rigen por las normas generales que regulan esta situación administrativa.

ARTÍCULO 127. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o su delegado podrá declarar la suspensión administrativa de los empleados, la cual operará cuando se encuentren cobijados con medida de aseguramiento con privación de la libertad sin derecho a libertad provisional.

ARTÍCULO 128. 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 129. 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 empleado, en forma proporcional a su aporte. El empleado deberá cotizar la parte del aporte que está a su cargo, de acuerdo con las normas de seguridad social; si no lo hace, la Entidad efectuará la cotización completa y procederá a repetir contra el empleado.

ARTÍCULO 130. Vacíos normativos en materia de situaciones administrativas. Las situaciones administrativas 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 X

RETIRO DEL SERVICIO

ARTÍCULO 131. Causales de retiro. El retiro del servicio de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y

Aduanas Nacionales -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:

131.1 Renuncia regularmente aceptada.

131.2 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

131.3 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.

131.4 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado insuficiente de la evaluación del desempeño laboral.

131.5 Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

131.6 Supresión del empleo.

131.7 Edad de retiro forzoso.

132.8 Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

131.9 Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.

131.10 Revocatoria del nombramiento por no acreditación de requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995 y las normas que la adicionen, sustituyan o modifiquen.

131.11 Muerte.

131.12 Por orden o decisión judicial.

131.13 Las demás que determinen la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 132. Renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, 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 empleado 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.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al nominador o al empleado en quien este haya delegado la función nominadora.

Carecerán de absoluto valor y no se dará trámite alguno a las renunciaciones sin fecha determinada, así como aquellas en blanco o las que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

ARTÍCULO 133. 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 empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

133.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.

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

133.3 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.

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

En los casos descritos en los numerales 133.1 a 133.4, el empleado 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 meritórias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

ARTÍCULO 134. 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 135. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente. Cuando se presente un hecho que le genere al empleado 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 empleado 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 136. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado insuficiente en la evaluación del desempeño laboral. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, cuando haya obtenido calificación "insuficiente" como resultado de la evaluación del desempeño laboral de carácter anual o la extraordinaria. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento, procederá recurso de reposición.

Si presentado el recurso de reposición, éste no se resuelve en el término de dos meses se configura silencio administrativo negativo y por lo tanto se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley [1437](#) de 2011 o las normas que las adicionen, modifiquen o deroguen.

ARTÍCULO 137. 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:

137.1 Se constate mediante evidencias objetivas un inadecuado desempeño de las funciones y/o responsabilidades efectivamente asignadas como resultado del seguimiento laboral que realiza la Entidad.

137.2 Se configure alguna de las causales de retiro previstas en el presente Decreto-Ley.

137.3 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 sólo procederá recurso de reposición.

ARTÍCULO 138. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez. Esta causal de retiro se registrará por las normas vigentes que regulan la materia.

ARTÍCULO 139. 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 140. 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 141. Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario. El retiro del servicio por destitución solo es procedente cuando el empleado público sea declarado responsable en aplicación del régimen sustancial y procesal contenido en el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

La separación definitiva del cargo se hará a través de acto de ejecución expedido por el nominador. Contra el acto que ejecute la sanción de destitución no proceden recursos.

ARTÍCULO 142. Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado vinculado en un cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, sin justa causa:

142.1 No asiste al trabajo por tres (3) días consecutivos.

142.2 No se presenta a laborar al vencimiento de la licencia, el permiso, las vacaciones o la comisión.

142.3 No se presenta a laborar dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de la suspensión provisional.

142.4 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 143. 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 empleado. Comprobados los hechos, el nombramiento o el encargo, según el caso, deberán ser revocados, sin que se requiera del consentimiento del empleado.

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 144. Muerte. Cuando se produzca el fallecimiento de un empleado, 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 145. Retiro por orden o decisión judicial. Una vez sea notificada la orden judicial de retirar a un empleado, la autoridad nominadora, mediante acto administrativo motivado, procederá a efectuar su retiro del servicio.

ARTÍCULO 146. Retiro de empleados amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los empleados con fuero sindical en los siguientes casos:

146.1 Cuando no supere el período de prueba.

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

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

146.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada impuesta por la Procuraduría General de la Nación.

146.5 Por inhabilidad sobreviniente resultante de una decisión judicial ejecutoriada o de una sanción en firme de un ente de control.

146.6 Por edad de retiro forzoso.

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

ARTÍCULO 147. 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 148. Protección a grupos especiales. En materia de protección a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados, las normas aplicables serán las contempladas en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 149. 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 150. 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se apropiarán los recursos en la vigencia correspondiente.

ARTÍCULO 151. 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 antes de la entrada en vigencia del presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 152. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto-Ley rige a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial y deroga en su totalidad el Decreto-Ley 071 de 2020 y los artículos 18, 19 Y 20 del Decreto-Ley 1072 de 1999.

Las derogatorias aquí previstas no generarán la pérdida de fuerza ejecutoria de las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020 y por lo tanto podrán ser utilizadas aplicando las reglas contenidas en el párrafo transitorio del artículo 36 del presente cuerpo normativo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 07 días del mes de junio de 2023

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIEDA Y CRÉDITO PÚBLICO

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2023-09-21 09:30:41

100202151-

CIRCULAR NÚMERO 0 0 0 0 0 5

(3 1 JUL 2023)

PARA: Directores(as) de Gestión, Jefes de Oficina, Subdirectores(as), Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, Directores(as) Seccionales, Coordinadores(as), Jefes de División, Jefes de Grupos Internos de Trabajo, demás servidores públicos de la DIAN.

DE: Director de Gestión Corporativa (A)

ASUNTO: Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo Transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.

En consideración a lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, le corresponde a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) desarrollar acciones previas al nombramiento en periodo de prueba de las personas que conforman listas de elegibles¹; razón por la cual, iniciará las gestiones administrativas tendientes a la provisión de empleos mediante el uso de listas de elegibles vigentes para las vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, incluidas aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal determinada en el Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023.

Al respecto, es importante precisar que dicha provisión, se encuentra supeditada principalmente a la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los empleos de acuerdo con los recursos presupuestales que sitúe el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la presente vigencia.

En consecuencia, a partir de los recursos disponibles, la alta gerencia determinará los perfiles de empleos y cantidades de vacantes a ser provistos, atendiendo a las necesidades del servicio, las capacidades de infraestructura física, tecnológica y de puestos de trabajo, procediendo a solicitar la autorización de uso de listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), quien, dentro del ejercicio de sus competencias constitucionales como ente rector de la carrera administrativa, defina las listas y posiciones a emplear.

A partir de ello, y de acuerdo con las competencias conferidas, se hace necesario asignar responsables y fijar los términos que deben surtir para garantizar su ejecución, teniendo en cuenta que podría solicitarse el uso de listas de elegibles sobre grupos poblacionales numerosos que demandarán un esfuerzo en la capacidad administrativa instalada, así:

1. Responsables.

1.1 Subdirección de Gestión del Empleo Público a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo.

¹ El parágrafo transitorio de artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, entre otras, establece: "En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes(...)".

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la Entidad antes de nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023."

- 1.2 Subdirección de Desarrollo del Talento Humano a través de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales.
- 1.3 Dirección de Gestión Corporativa.
- 1.4 Dirección de Estratégica y de Analítica.
- 1.5 Dirección General.

2. Distribución y priorización de vacantes

La Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica en coordinación con la Subdirección de Gestión del Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, conforme a los criterios y lineamientos gerenciales definidos por la Dirección y la disponibilidad presupuestal asignada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, distribuirá las vacantes a proveer por uso de listas de elegibles identificando el proceso, subproceso, nivel y grado, número de vacantes a proveer, y plaza (ciudad), señalando el orden de prioridad para su provisión.

3. Identificación de empleos iguales y solicitud de autorización

Realizada la distribución y priorización de vacantes a proveerse por uso de lista de elegibles, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo y a partir de las fichas de empleo del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF- de la DIAN, identificará las listas de elegibles vigentes que correspondan a los empleos objeto de provisión y solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil autorización para usar las listas de elegibles.

En el evento de no existir listas de elegibles vigentes para determinada ficha de empleo o de existir un número inferior de elegibles al de vacantes disponibles, de igual manera serán reportadas ante la CNSC a través del sistema SIMO, correspondiéndole a la CNSC en el marco de sus facultades legales, determinar si existen listas de elegibles de empleos equivalentes que puedan ser utilizadas para la provisión.

4. Acciones previas al nombramiento en periodo de prueba.

Desempate

4.1 Recibida las listas de Elegibles autorizadas por la CNSC², y para aquellas OPEC en donde no se configure la condición de empate ni deba realizarse invitación de asignación de plaza, la DIAN, a partir del día siguiente contará con diez (10) días hábiles para la expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, cuya proyección corresponderá a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público quien remitirá el acto de nombramiento al Despacho de la Subdirección de Gestión del Empleo Público para su revisión, visto bueno y remisión a la Dirección de Gestión Corporativa para su revisión, visto bueno y remisión al Despacho del Director General para firma.

² Si bien le corresponde a la DIAN solicitar ante la CNSC la autorización de uso de lista atendiendo lo dispuesto en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, una vez efectuada la autorización, la provisión de los empleos dependerá de la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los mismos, de acuerdo con los recursos presupuestales que sitúe el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la presente vigencia.

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la Entidad antes de nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023."

4.2 Recibidas las listas de Elegibles autorizadas por la CNSC, y para aquellas OPEC en donde se configure la condición de empate, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, dispondrá hasta **diez (10) días hábiles** siguientes, para efectuar la revisión, alistamiento y envío de correos a los elegibles que se encuentren en condición de empate, por obtener puntaje total igual en la conformación de la respectiva lista; situación que, configura la dinámica para realizar las acciones que determinen su desempate y que se encuentran previstas en la norma.

4.3 Remitidos los correos electrónicos a los elegibles en condición de empate, estos dispondrán de **cinco (5) días hábiles** (según se indique en el correo electrónico), para que acrediten alguna de las condiciones establecidas para el desempate, según los criterios definidos en el Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020, adicionado por el Acuerdo 0236 del 15 de mayo de 2020.

4.4 Cumplidos los cinco (5) días hábiles y, recibida la documentación que acredite alguna condición para el desempate por parte de los elegibles, se dispondrán hasta **cinco (5) días hábiles** para comunicar a los elegibles el resultado del desempate.

Si finalizados los cinco (5) días hábiles los elegibles no acreditan alguna condición o, continúa el empate, en los siguientes **cinco (5) días hábiles**, se realizará el procedimiento dispuesto en el numeral 10, Acuerdo 0236 de 2020 "(...) de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental", tiempo en el cual se realizará el alistamiento, citación y sorteo a efectuar. Los resultados serán comunicados en tiempo real, dejando registro filmico de esta actividad.

Invitación para informar preferencia de plaza

4.5 Recibidas las listas de Elegibles autorizadas por la CNSC, y para aquellas OPEC en donde se configure la existencia de dos o más plazas (ciudades) según las vacantes definidas a proveer de conformidad con el punto 2, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, dispondrá hasta **quince (15) días hábiles** siguientes, para efectuar la revisión, alistamiento y envío de correos³ a los elegibles mediante oficio de "invitación para informar preferencia de plaza", en el cual, se citará a los elegibles a participar a través del mecanismo que se disponga para ello, en el término que se determine en la invitación que no deberá superar los **ocho (8) días hábiles** siguientes, para que, según el número de vacantes existentes asignadas a cada ciudad relacionada, identifiquen en las opciones de plaza (ciudad) el **orden de prelación** según el interés particular para la asignación de la misma.

La ubicación de los empleos a proveer por uso de lista de elegibles se realizará teniendo en cuenta la preferencia de plaza (ciudad) informada por los elegibles en estricto orden de mérito. La Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público dispondrá hasta **ocho (8) días hábiles** para remitir los resultados a través de oficio a los correos electrónicos de los elegibles participantes de la "invitación para informar preferencia de plaza".

³ Los correos que refiere el numeral, corresponderán a los reportados por la CNSC mediante oficio de autorización de uso de lista de elegibles remitidos a la DIAN.

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la Entidad antes de nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023."


5. Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba

Una vez comunicado el resultado de la asignación de plaza de los elegibles, la DIAN, a partir del día siguiente contará con diez (10) días hábiles para la expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, cuya proyección corresponderá a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público quien remitirá el acto de nombramiento al Despacho de la Subdirección de Gestión del Empleo Público para su revisión, visto bueno y remisión a la Dirección de Gestión Corporativa para su revisión, visto bueno y remisión al Despacho del Director General para firma.

En todo caso, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, una vez cuente con la totalidad de información para efectuar los nombramientos, remitirá a la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, Subdirección de Escuela DIAN, Subdirección de Innovación y Tecnología, la información de los elegibles a nombrar, con una base de datos del lugar de residencia y plaza (ciudad) asignada como producto de la acción efectuada en el numeral 4.5, a efectos de iniciar el trámite pertinente según sus competencias y acciones determinadas en la estrategia *Onboarding*.

La presente circular rige a partir de la fecha de publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,



DANIEL GUSTAVO CÁCERES MENDOZA
Director de Gestión Corporativa (A)

3 1 JUL 2023

Preparó: Bernardo Porras Gómez - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

Revisó: Danny Haiden López Bernal – Jefe de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Aprobó: Jaime Elkim Muñoz Riaño – Subdirector de Gestión del Empleo Público

Revisó: Diego Mauricio Mantilla Chaustre – Gestor II - Despacho de la Dirección de Gestión Corporativa



Acuerdo 300 de 2013 Comisión Nacional del Servicio Civil

ACUERDO 300 de 2013

(Febrero 26)

"Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles del Sistema Específico de Carrera Administrativa para la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN."

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-,

En ejercicio de las facultades otorgadas por la Constitución Política, los literales a) y e) del Artículo 11 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 765 de 2005 en especial lo dispuesto en su artículo 27 y en el Artículo 28 del Decreto 3626 de 2005 y,

CONSIDERANDO:

Que conforme al Artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, la CNSC es la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, excepto de las que tengan carácter especial de origen constitucional.

Que de conformidad con el numeral 2° del Artículo 4 de la Ley 909 de 2004, se considera sistema específico de carrera administrativa, entre otros, el que regula al personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - UAE - DIAN.

Que de acuerdo con el numeral 3° del Artículo 4 de la Ley 909 de 2004 y la Sentencia C-1230 de 2005 proferida por la Corte Constitucional, la CNSC es el organismo encargado de la administración y vigilancia de los sistemas específicos de carrera administrativa y como tal, responsable y competente para desarrollar el concurso para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de sistemas específicos de carrera administrativa.

Que de conformidad con el literal a) del Artículo 11 de la Ley 909 de 2004, a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de sus funciones le corresponde establecer los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera administrativa de las entidades a los cuales aplica esta Ley.

Que en el literal e) del Artículo 11 de la Ley 909 de 2004, dentro de las funciones de administración de la carrera administrativa, se señala que a la Comisión Nacional del Servicio Civil le corresponde, entre otras funciones: *"Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de elegibles..."*, y en el literal f) también se contempla como función de la Comisión *"Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente (...)"*.

Que el Decreto Ley 765 de 2005 y el Decreto 3626 de 2005 reglamentan el Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

Que el numeral 34.5 del Artículo 34 del Decreto 765 de 2005, en concordancia con el artículo 28 del Decreto 3626 de 2005, establece que con quienes hayan aprobado el concurso se debe conformar la lista de elegibles para proveer los empleos objeto de la Convocatoria, a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista en estricto orden descendente y que la misma se podrá utilizar para proveer otros empleos vacantes.

Que en el numeral 27.5 del Artículo 27 del Decreto 765 de 2005, se establece que la provisión de los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales —DIAN-, se hará en quinto orden de provisión con la persona que ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente.

Que en el inciso cuarto del Artículo 28 del Decreto 3626 de 2005, se dispuso que "Una vez provistos los empleos objeto del concurso, se deberán utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente para proveer las vacantes que se presenten en empleos iguales o equivalentes. (Subrayado fuera de texto).

Que para dar cumplimiento a las funciones legales radicadas en la CNSC, en los literales e) y f) del Artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y el mandato contenido en el párrafo anterior, se hace indispensable definir claramente las reglas para el uso de las listas de elegibles del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, de forma que se viabilice que los elegibles que forman parte de una lista de elegibles vigente tengan la opción de ingresar al empleo público de carrera, cuando se genere una vacante que no formó parte del Concurso Abierto.

Que de conformidad con lo previsto en el Artículo 30 de la Ley 909 de 2004, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil determinar los costos para la utilización de las listas de los elegibles para la provisión de vacantes adicionales a las convocadas a través de concursos abiertos de méritos.

En desarrollo de estas normas y principios, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión del 21 de Febrero de 2013, aprobó por unanimidad la conformación del Banco Nacional de Listas del Sistema Específico de Carrera Administrativa para la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN y la reglamentación para el uso de las listas.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. *Ámbito de Aplicación.* Las disposiciones del presente Acuerdo se aplican a las Listas de Elegibles y al Banco Nacional de Listas de Elegibles de la UAE - DIAN, resultantes de los procesos de selección que adelante la CNSC, para proveer por concurso de méritos los empleos del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

ARTÍCULO 2. *Competencia.* En desarrollo de las funciones de administración, por disposición legal, compete a la Comisión Nacional del Servicio Civil conformar las listas de elegibles para los empleos objeto de concurso del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, así como organizar y administrar el Banco Nacional de Listas de Elegibles, autorizar sus usos y respectivos cobros.

En consecuencia, una vez agotada la OPEC de la Convocatoria respectiva, es decir, provistas las vacantes ofertadas en el concurso con la lista de elegibles correspondiente, la UAE - DIAN deberá¹ utilizar las Listas de Elegibles que se adopten como resultado de los procesos de selección que adelante la CNSC, para proveer vacantes definitivas en otros empleos distintos a los convocados que sean iguales o equivalentes, de

acuerdo con el perfil del empleo, en la misma entidad, mientras las listas se encuentren vigentes.

Por lo anterior, la UAE - DIAN no podrá abstenerse de proveer sus vacantes definitivas como se indica en este reglamento, so pena de incumplir las normas que regulan el ingreso y ascenso a los empleos de carrera, específicamente la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 765 de 2005 y el Decreto 3626 de 2005.

ARTÍCULO 3. *Definiciones.* Para la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo se establecen las siguientes definiciones:

1. Vacante definitiva en empleos de Carrera: Es la situación definida para aquellos empleos en los cuales no haya servidor público con derechos de carrera en los mismos.

2. Elegible: Se refiere a todo aquel concursante que habiendo superado la totalidad de las pruebas eliminatorias del proceso de selección de la DIAN y cumplido los criterios señalados en las convocatorias a concurso abierto del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, se encuentra en la lista de elegibles conformada por la CNSC para un empleo específico.

Esta condición se ostentará durante el término de vigencia de la lista, salvo que el elegible sea nombrado en un empleo compatible, igual o equivalente al que concursó, casos en los cuales se generará el retiro del elegible de la lista.

3. Lista de Elegibles: El listado que conforma la CNSC a través de Acto Administrativo y que ordena a los elegibles en estricto orden de mérito a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección para provisión de un empleo específico.

4. Banco Nacional de Listas de Elegibles de la UAE DIAN: Es un sistema de información, conformado y administrado por la CNSC, integrado por las listas de elegibles en firme y vigentes, resultantes de los procesos de selección desarrollados por la CNSC para la UAE - DIAN y organizado bajo los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

La utilización del Banco Nacional de Listas de Elegibles de la DIAN sólo procede para la provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera.

5. Concurso desierto para un empleo: Se presenta cuando para el empleo o vacantes ofertadas, no se presentó ningún aspirante o quienes lo hicieron no lograron superar el proceso.

6. Empleo equivalente, compatible o con similitud funcional: Un empleo es equivalente, compatible o similar funcionalmente a otro, cuando pertenezcan al mismo nivel jerárquico, el propósito del empleo y las funciones asignadas son iguales o similares, para su desempeño se exigen requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan el mismo grado salarial.

La presente definición aplica únicamente para efectos de uso de listas de elegibles, en el marco de los procesos de selección que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de sus facultades legales.

TÍTULO II

DEL BANCO DE LISTAS DE ELEGIBLES DE LA UAE DIAN

CAPÍTULO I

COMPETENCIA, CONFORMACIÓN, FINALIDAD Y ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 4. *Competencia para administrar el Banco Nacional de Listas de Elegibles.* El Banco Nacional de Listas de Elegibles de la UAE - DIAN será administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 5°. *Conformación del Banco Nacional de Listas de Elegibles.* El Banco Nacional de Listas de Elegibles está conformado por las listas de elegibles en firme y vigentes de las convocatorias que adelante la CNSC para el Sistema Específico de Carrera Administrativa para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

ARTÍCULO 6°. *Finalidad del Banco Nacional de Listas de Elegibles.* El Banco Nacional de Listas de Elegibles tiene como propósito la provisión definitiva de empleos de carrera, para los cuales la CNSC no hubiese conformado lista de elegibles, en el marco de las convocatorias adelantadas o habiéndose conformado lista, ésta estuviese agotada.

ARTÍCULO 7°. *Organización del Banco Nacional de Listas de Elegibles.* El Banco Nacional de Listas de Elegibles de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- se organizará de la siguiente manera:

- a. Se agruparán los elegibles que se hayan inscrito a empleos que pertenezcan a un mismo nivel jerárquico y que tengan el mismo código y grado.
- b. Se organizarán los elegibles en orden descendente, de acuerdo al puntaje total obtenido en la lista de elegibles en que se encuentren.

CAPÍTULO II

USO DEL BANCO NACIONAL DE LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 8°. *Uso de Listas de Elegibles de la UAE -DIAN-.* Cuando la UAE - DIAN requiera la provisión de una vacante definitiva, la misma deberá realizarse con base en las listas de elegibles vigentes.

Una vez se hayan provisto el número de vacantes del empleo objeto de concurso, se podrán utilizar las listas de elegibles para proveer vacantes de empleos que cumplan con alguna de las siguientes características:

- a. La vacante del empleo no formó parte de la OPEC² de la Convocatoria.
- b. El proceso de selección para la vacante del empleo fue declarado desierto.
- c. La vacante formó parte del concurso, se surtió el trámite de nombramiento y posesión del elegible, pero éste renunció posteriormente.
- d. La vacante formó parte del concurso, se surtió el trámite de nombramiento en periodo de prueba, pero el elegible no tomó posesión dentro del término legal o no aceptó la designación.
- e. El elegible no superó el período de prueba.

En estos casos, la CNSC verificará que se cuente con Lista de Elegibles vigente que corresponda a un empleo equivalente, compatible o con similitud funcional, autorizará su uso y realizará el cobro respectivo -si a ello hubiere lugar-, conforme a la tarifa establecida en el artículo 14 del presente Acuerdo.

La provisión de un empleo de carrera en vacancia definitiva mediante el uso de una lista de elegibles vigente, únicamente procederá cuando se agoten los criterios dispuestos en el Artículo 27 del Decreto 765 de 2005 y se realizará en estricto orden de mérito con los elegibles que se encuentren en la lista.

TÍTULO III

DISPOSICIONES APLICABLES A LISTAS DE ELEGIBLES Y AL BANCO NACIONAL DE LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 9°. *Reporte a la CNSC de los empleos objeto de provisión.* En el evento que se requiera la provisión de un empleo que no haya sido reportado a la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC de la UAE - DIAN, el Director de la DIAN deberá reportar la información de dicho empleo a la CNSC, la cual deberá guardar estricta concordancia con el manual de funciones, competencias y requisitos vigente.

ARTÍCULO 10. *Desempate de elegibles.* Quienes obtengan puntajes totales iguales, ocuparán el mismo puesto en la lista. Si esta situación se presenta entre quienes se encuentren en el primer orden de elegibilidad, se utilizarán en su orden los siguientes criterios hasta lograr el desempate y así determinar sobre quién debe recaer el nombramiento.

1. Con la persona que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el Artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
3. Con quien ostente derechos en carrera.
4. Con 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.

Si agotados los anteriores criterios persiste el empate, se realizará sorteo en presencia de los interesados.

ARTÍCULO 11. *Derecho del elegible a ser nombrado.* El derecho a ser nombrado en virtud del uso de una lista, se adquiere cuando la DIAN vaya a proveer una vacante definitiva y el elegible reúna las siguientes condiciones:

1. Que se encuentre en el primer orden de elegibilidad
2. Que la lista de elegibles de la que hace parte, se encuentre vigente
3. Que cumpla con los requisitos mínimos exigidos por el perfil del empleo a proveer.

ARTÍCULO 12. *Autorización de provisión transitoria.* Mientras se surte el trámite para la provisión del empleo por el uso de listas del Banco Nacional de Listas de Elegibles y, con el fin de garantizar la prestación del servicio público la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la normatividad existente, podrá autorizar el respectivo encargo nombramiento provisional.

ARTÍCULO 13. *Retiro de los aspirantes de las listas.* Los aspirantes que con base en las listas de elegibles y en el Banco Nacional de Listas de Elegibles, sean nombrados y tomen posesión de los empleos para los cuales concursaron, en empleos iguales o empleos equivalentes, compatibles o similares funcionalmente, se entenderán retirados de las mismas, como también quienes sin justa causa no acepten el nombramiento en el empleo para el que concursaron.

La posesión de un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles, no causa el retiro de ninguna de estas, salvo que sea retirado del servicio por cualquiera de las causales consagradas en la Ley, excepto por renuncia regularmente aceptada.

PARÁGRAFO. En el evento que la CNSC realice un ofrecimiento tendiente al nombramiento en periodo de prueba de un elegible que hace parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que se trate de un empleo diferente al cual concursó o una nueva vacante del mismo empleo que no fue objeto del concurso y, ante la negativa del elegible o su abstención en aceptar la designación, no procederá su retiro de la lista o del Banco de Listas de elegibles, durante el término de vigencia de la respectiva lista.

ARTÍCULO 14. *Costo por uso de lista de elegibles.* La CNSC establece la suma de SETESIENTOS MIL PESOS (\$700.000,00), como valor a pagar por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, por cada vacante que se vaya a proveer mediante el uso de la lista de elegibles, durante el tiempo de vigencia de las mismas.

PARÁGRAFO 1. A partir del 1 de febrero de 2014 el valor aquí señalado será incrementado anualmente, en el IPC del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 2. Previo a la realización de los nombramientos en periodo de prueba la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, enviará a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, el certificado de disponibilidad presupuestal que soporte el pago por el valor correspondiente al número de vacantes a proveer por uso de las listas de elegibles, tomando como base el valor unitario estipulado en el presente artículo.

ARTÍCULO 15. *Cobro por el uso de Listas de Elegibles.* El uso de una Lista genera cobro por parte de la CNSC, en los siguientes casos:

1. Cuando se solicite por parte de la UAE – DIAN la provisión de una vacante generada por alguna de las causales de retiro dispuestas en la Ley, con posterioridad a la superación del periodo de prueba.
2. Cuando la UEA – DIAN solicite proveer una vacante definitiva que no fue objeto de la Convocatoria.
3. Cuando se vaya a proveer de manera definitiva un empleo cuyo concurso fue declarado desierto por la CNSC, conforme a lo dispuesto en el presente acuerdo.
4. Cuando el empleo formó parte de la Convocatoria, se surtió el trámite de nombramiento y posesión del elegible, pero este renunció con posterioridad al periodo de prueba.
5. Cuando el empleo formó parte de la Convocatoria, se surtió el trámite de nombramiento en periodo de prueba y posesión del elegible, pero este renunció y la lista se encuentra agotada.
6. Cuando el empleo formó parte de la Convocatoria, se surtió el trámite de nombramiento en periodo de prueba y el elegible no tomó posesión dentro del término legal o no aceptó el nombramiento, y la lista se encuentra agotada.
7. Cuando luego de la culminación del periodo de prueba, éste no fue superado por el elegible.

ARTÍCULO 16. *Reformas de planta de personal durante el periodo de prueba.* Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleados de la UEA-DIAN y sea suprimido el cargo que desempeñe un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en periodo de prueba, éste deberá ser incorporado a un empleo con similitud funcional que exista en la nueva planta de personal, para que continúe el periodo de prueba.

Igualmente cuando los empleos de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distinguen de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación, los empleados en periodo de prueba deberán ser incorporados sin exigírseles nuevos requisitos, por considerarse que no hubo supresión de los empleos. En estos casos los empleados continuarán en periodo de prueba hasta su vencimiento.

De no poder efectuarse la incorporación a un empleo igual o equivalente, el nombre de la persona se reintegrará mediante resolución motivada proferida por la Comisión Nacional de Servicio Civil, a la lista de elegibles en el puesto que corresponda, si esta aún estuviere vigente.

ARTÍCULO 17. El empleado que se encuentre en periodo de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este periodo no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta que implique el ejercicio de funciones distintas o ubicación geográfica diferente, a las indicadas en la Convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

ARTÍCULO 18. *Reporte de Información.* La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, deberá reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de los medios electrónicos o físicos determinados para el efecto, las novedades que se presenten en relación con los nombramientos, posesiones, calificación del periodo de prueba, renunciaciones presentadas y demás situaciones que puedan afectar la conformación y el uso de las listas, para lo cual contarán con diez (10) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad.

ARTÍCULO 19. *Publicación.* El presente Acuerdo se publicará en la página web de la comisión www.cnsc.gov.co en cumplimiento del mandato del artículo 33 de la Ley 909 de 2004 y en el Diario Oficial.

ARTÍCULO 20. *Vigencia.* El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga cualquier disposición de la CNSC que le sea contraria

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 26 días del mes de febrero del año 2013.

LUZ PATRICIA TRUJILLO MARÍN

PRESIDENTA

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

¹Inciso cuarto del Artículo 28 del Decreto 3626 de 2005.

²Oferta Pública de Empleos de Carrera.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial ** de *** ** de 2013.

Fecha y hora de creación: 2023-09-21 09:33:46