



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

1437

RESOLUCIÓN NÚMERO DE

(20 DIC. 2021

"Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1º de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En uso de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, Ley 584 de 2000, Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 288 del 24 de marzo de 2021, y,

CONSIDERANDO

Que el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, estableció los criterios para la evaluación de desempeño laboral.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante la Resolución No. 2018010001235 del 12 de enero de 2018, aprobó el Sistema de Evaluación del Desempeño laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Que el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo mediante Resolución No. 0236 del 31 de enero de 2018, adoptó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera y en Periodo de Prueba.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley 909 de 2004, expidió el Acuerdo No. 20181000006176 - de 2018, que contiene:

"ARTÍCULO 10. ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

ARTÍCULO 23. VIGENCIA. El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de Comisión del 4 de octubre de 2018; entra en vigencia desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1º de febrero de 2019 y deroga el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

PARÁGRAFO 1º. Para el caso de los sistemas específicos que cuenten con un período de evaluación del desempeño diferente al previsto para el sistema general de carrera, este acuerdo regirá desde el 1 de enero de 2019.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1° de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

PARÁGRAFO 2°. Las reglas previstas en este acuerdo marco no afectan los sistemas propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, salvo que estas entidades decidan acogerlas".

Que en adición, la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo No. 20191000000026 de 2019, por medio del cual, se definieron los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, así:

"ARTÍCULO 1°. LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA PROPIO DE EDL. Para el diseño e implementación del Sistema Propio de EDL las entidades deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos;

(...)

10. Determinar por lo menos como opciones de calificación definitiva los siguientes tres (3) niveles Sobresaliente, Satisfactorio y No satisfactorio.

(...)

ARTÍCULO 4°. VIGENCIA DEL SISTEMA PROPIO DE EDL APROBADO POR LA CNSC. Los Sistemas Propios de EDL serán aprobados con carácter indefinido.

ARTÍCULO 5°. MODIFICACIONES A LOS SISTEMAS PROPIOS DE EDL APROBADOS POR LA CNSC. Los Sistemas Propios de EDL que fueron o sean aprobados por la CNSC podrán ajustarse en cualquier momento, siempre y cuando estas modificaciones sean revisadas y aprobadas por esta Comisión Nacional, las cuales no serán de adopción inmediata. Sino a partir del periodo ordinario siguiente de evaluación; después de su adopción por parte de la respectiva entidad".

Que a su vez, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución 201940000125565 del 30 de noviembre de 2019, aprobó los ajustes al sistema propio de evaluación del desempeño laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en los apartes concernientes a los empleados públicos de carrera administrativa y periodo de prueba.

Que en el mismo sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante comunicación recibida con radicado 20204000087991 de fecha 28 de enero de 2020, aprobó los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados públicos de carrera y en período de prueba del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Que en consecuencia, el Ministerio de Comercio, Industria y Comercio mediante las Resoluciones 1014 del 1 de octubre de 2020, adoptó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción y la 0275 del 8 de marzo de 2021 para los servidores públicos Provisionales.

Que en el marco del Sistema Integrado de Gestión, el Ministerio debe evaluar a todos los empleados que hacen parte de los planes y programas que ejecuta la entidad, con el fin de garantizar su adecuada ejecución, la mejora continua y evitar la existencia de productos y servicios no conformes.

Que el nombramiento provisional procede de manera excepcional cuando no existe personal de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizado para la provisión del empleo; por tanto tiene un carácter temporal con el fin de satisfacer de manera transitoria las necesidades del servicio.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1437 de 20 20 DIC. 2021

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1° de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

Que el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda – Subsección B, por medio del consejero Ponente Cesar Palomino Cortés, el día 05 de marzo de 2020, dentro del proceso de simple nulidad con radicado 11001-03-25-000-2017-00517- 00, ordenó:

"Artículo Segundo: *Declarar la Nulidad del aparte contenido en el inciso final del Artículo 10 del acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en donde reza: "Para efectos de la evaluación de desempeño laboral, los servidores de periodo y los directivos docentes se asimilarán a los empleados de libre nombramiento y remoción" y de la expresión normativa "destacado", contenida en el Artículo 15 del Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. (...)"*

Que con fundamento en lo anterior, el Representante Principal de los Empleados del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo solicitó la revisión y ajuste de la Resolución 1014 del 01 de octubre de 2020 "Por medio de la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones".

Que de conformidad con la reunión realizada el 27 de octubre del 2021 con los miembros de la Comisión de Personal, la Coordinadora del Grupo de Talento Humano, solicitó concepto jurídico de la Resolución 1014 del 1 de octubre del 2020 mediante Memorando GDTH-20201-000943 del 3 de noviembre de 2021.

Que el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica mediante Memorando OAJ-2021-000869 del 7 de diciembre de 2021, dio respuesta a la consulta formulada por la Coordinadora del Grupo de Talento Humano en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. sugiriendo que, de acuerdo con el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.8.1.12. del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 5 del Acuerdo No. 20191000000026 de 2019, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo realice los ajustes al sistema de evaluación del Ministerio de Comercio, Industria y Comercio que responda a las necesidades institucionales, estructura organizacional, procesos, perfiles de los empleados públicos y políticas de gestión del talento humano, de acuerdo con los criterios jurisprudenciales y legales vigentes.

Que La Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, y la evaluación de desempeño de los servidores públicos, señala lo siguiente:

"Artículo 40. *Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas".

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1° de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

Que de conformidad con lo señalado en el Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.8.1.12. del Decreto 1083 de 2015 y el Artículo 5 del Acuerdo 20191000000026 de 2019, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, es necesario realizar los ajustes al sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los servidores que responda a las necesidades institucionales, estructura organizacional, procesos, perfiles de los empleados públicos y políticas de gestión del talento humano, de acuerdo con los criterios jurisprudenciales y legales vigentes.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Modificar el Artículo 11 de la Resolución N° 1014 del 1° de octubre de 2020 con el siguiente tenor:

ARTÍCULO 11. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. De acuerdo con la calificación definitiva obtenida por empleado público, el cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral corresponde a los siguientes niveles y porcentajes así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

ARTÍCULO 2. Modificar el Artículo 19 de la Resolución N° 1014 del 1° de octubre de 2020, con el siguiente tenor:

ARTÍCULO 19. USOS Y CONSECUENCIAS.

a) Para los empleados públicos de Carrera Administrativa

Un empleado público de carrera administrativa que se encuentre en **nivel sobresaliente** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo, siempre que se cumpla con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004, o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos establecidos por la entidad, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998, o las normas que lo modifiquen o sustituyan.
- Continuar disfrutando de la prima técnica por evaluación de desempeño, de conformidad con el Decreto 1661 de 1991 modificado por el Decreto 1724 de 1997, o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a beneficios económicos educativos para el servidor y para su familia, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan, y la Resolución 291 del 22 de febrero de 2019 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1° de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

Un empleado público de carrera administrativa que se encuentre en **nivel satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Continuar disfrutando de la prima técnica por evaluación del desempeño siempre que tenga una calificación igual o superior a 90%, de conformidad con el Decreto 1661 de 1991 modificado por el Decreto 1724 de 1997, o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a beneficios económicos educativos, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan, y la Resolución 291 del 22 de febrero de 2019 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a encargos siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 del 2004, en el evento que no existan servidores del nivel sobresaliente.

Cuando un empleado público de carrera administrativa que se encuentre en **nivel satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Que se establezca un plan de mejoramiento con miras a cerrar la brecha de competencias que pueda tener, el cual deberá contar con el compromiso conjunto entre evaluado y evaluador, y el énfasis del plan de capacitación que requiera el empleado público.

Por su parte, un empleado público de carrera administrativa que se encuentre en el **nivel no satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá como consecuencia:

- Ser retirado del servicio con la pérdida de sus derechos de carrera administrativa, cuando se encuentre en firme su evaluación y se hayan agotado todos los recursos correspondientes.
- Cuando se encuentre encargado, se dará por terminada esta situación administrativa y el servidor tendrá que regresar al desempeño de su cargo titular.

b) Para los empleados públicos de Libre Nombramiento y Remoción

Un empleado público de libre nombramiento y remoción que se encuentre en el **nivel sobresaliente** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Acceder y/o continuar disfrutando de la prima técnica por evaluación del desempeño, de conformidad con el Decreto 1661 de 1991 modificado por el Decreto 1724 de 1997 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a beneficios económicos educativos para el servidor o su familia, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan, y la Resolución 291 del 22 de febrero de 2019 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.
- Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos establecidos por la entidad, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998, o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.

Un empleado público de libre nombramiento y remoción que se encuentre en el **nivel satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Acceder a beneficios económicos educativos, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan, y la Resolución 291 del 22 de febrero de 2019 o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1° de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

Cuando un empleado público de libre nombramiento y remoción se encuentre en **nivel satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Que se establezca un plan de mejoramiento con miras a cerrar la brecha de competencias que pueda tener, el cual deberá contar con el compromiso conjunto entre evaluado y evaluador, y el énfasis del plan de capacitación que requiera el empleado público.

Por su parte, un empleado público de libre nombramiento y remoción que se encuentre en el **nivel no satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá como consecuencia:

- Ser retirado del servicio, cuando se encuentre en firme su evaluación y se hayan agotado todos los recursos correspondientes.

c) Para los empleados públicos en Periodo de Prueba

Un empleado público en periodo de prueba que se encuentre en el **nivel sobresaliente o satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Adquirir los derechos de carrera administrativa.
- Ascender a la carrera administrativa, en caso de que aplique.

Un empleado público en periodo de prueba que se encuentre en el **nivel satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tendrá derecho a:

- Adquirir los derechos de carrera administrativa.
- Ascender a la carrera administrativa, en caso de que aplique.
- Que se establezca un plan de mejoramiento con miras a cerrar la brecha de competencias que pueda tener, el cual deberá contar con el compromiso conjunto entre evaluado y evaluador, y el énfasis del plan de capacitación que requiera el empleado público.

Por su parte, un empleado público en periodo de prueba que se encuentre en **el nivel no satisfactorio** de la evaluación del desempeño laboral, tiene como consecuencia:

- Ser retirado del servicio, cuando se encuentre en firme su evaluación y se hayan agotado todos los recursos correspondientes.
- Regresar al empleo por el cual ostenta derechos de carrera, si el empleado público sujeto de evaluación es titular de otro empleo sobre el cual se le otorgó la autorización para separarse del mismo junto con la vacancia temporal.

ARTÍCULO 3. Modificar el Artículo 10 de la Resolución N° 0275 del 8 de marzo de 2021 con el siguiente tenor:

ARTÍCULO 10. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. De acuerdo con la calificación definitiva obtenida por empleado público, el cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral corresponde a los siguientes niveles y porcentajes así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

RESOLUCIÓN NÚMERO 1437 de 20

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifican las Resoluciones 1014 del 1° de octubre de 2020 y 0275 del 8 de marzo de 2021"

PARÁGRAFO: De conformidad con el artículo 43 de la Ley 909 de 2004, contra el acto administrativo que declare la insubsistencia, procederá el recurso de reposición en las mismas condiciones y características allí establecidas.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA. La presente Resolución modifica los artículos 11 y 19 de la Resolución 1014 del 1° de octubre de 2020 y el artículo 10 de la Resolución 0275 del 8 de marzo de 2021. La presente resolución rige a partir del 1° de febrero de 2022.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C., a los

20 DIC. 2021

LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,


MARÍA XIMENA LOMBANA VILLALBA

Proyectó: Luz Amparo Betancourt Hernández 

Revisó: Diana Durán Mejía 

Julián Alberto Trujillo Marín 

Aprobó: Laura Reyes Yunis

