



El progreso
es de todos

Mincomercio

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

Datos de Identificación

No. de radicación:	Área responsable: Grupo de Talento Humano
Fecha de la solicitud: 4 de agosto de 2020	Persona Responsable: Alejandra Mogollón Bernal

Los datos solicitados en este cuestionario responden en su totalidad a los exigidos en el Decreto 1081 de 2015, Decreto Único del Sector Presidencia de la República y su Manual para la Elaboración de Textos Normativos Proyectos de Decreto y Resolución

Fase de Planeación

Con fundamento en los aspectos relacionados a continuación, de manera atenta solicito autorización para iniciar los trámites para la elaboración de un proyecto de: (Marque X, según el caso)

Decreto:	Resolución: <input checked="" type="checkbox"/>
----------	---

1. ¿Cuál es la finalidad de la norma que se va a expedir?

Nota: Precisar una sola finalidad

"Adoptar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones"

2. Identifique la problemática y el objetivo que persigue la emisión de la norma.

De conformidad con las disposiciones legales y lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la evaluación es un proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral, de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de concertación de acuerdos funcionales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado de los principios que orientan la permanencia en el servicio de los empleados públicos a quienes se les aplica, la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación y las demás acciones de mejoramiento individual e institucional a que haya lugar.

La evaluación del desempeño laboral debe ser fundada en principios de Objetividad, Mejora Continua, Trabajo en Equipo, Imparcialidad y Flexibilidad. Para realizarla deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el período de evaluación y considerar las circunstancias y condiciones en que ejerza su labor. La evaluación del desempeño laboral se soporta en evidencias.

En este contexto, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo expidió la Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018, "Por la cual adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en período de prueba, libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública".

Sin embargo, el 22 de febrero de 2019, la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas (ASEMEXT) presentó una propuesta para modificar los pesos porcentuales para los acuerdos funcionales y para las competencias comportamentales para el periodo anual ordinario.

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo desarrolló con presencia de funcionarios y la Asociación Sindical de Empleados Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas (ASEMEXT) mesas de trabajo los días 5 y 9 de abril y 30 de mayo de 2019, con el fin de revisar las posibilidades de mejoramiento del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral.

Como resultado de las mesas de trabajo contenidas en la ayuda de memoria elaborada se propuso como ajuste del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral:

- Eliminar el componente denominado "Evaluación de la gestión por dependencias" que realiza anualmente la Oficina de Control Interno, que corresponde al 10% de la evaluación.

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co





El progreso
es de todos

Mincomercio

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

- Como consecuencia de la anterior eliminación, modificar los Porcentajes de los Componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral para periodo anual ordinario, quedando así:
 - Valoración de los Acuerdos Funcionales: 90%
 - Valoración de las Competencias Comportamentales: 10%
- Modificación de los rangos de frecuencia y calificación de las competencias comportamentales.
- Eliminar las 13 comisiones evaluadoras de manera que en las dependencias donde el coordinador y/o jefe del área tenga inferior grado que los evaluados, será el funcionario de libre nombramiento y remoción del área y/o jefe de la dependencia el que ostente la calidad de evaluador. Las comisiones evaluadoras seguirán funcionando exclusivamente para casos de recusaciones e impedimentos.

De otra parte, de conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, debe ajustarse los usos de la evaluación del desempeño para el nivel satisfactorio respecto del trámite de los encargos teniendo en cuenta que el mismo ya no es una facultad discrecional del nominador.

De conformidad con lo señalado en el artículo 5° del Acuerdo N° 20190100000026 del 9 de enero de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, "por la cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en período de prueba", los sistemas propios podrán ajustarse en cualquier momento siempre y cuando estas modificaciones sean revisadas y aprobadas por la CNSC 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.

Así las cosas, una vez sometido a consideración de la CNSC, y aprobado mediante resolución N° 20194000125565 del 30 de diciembre de 2019, y comunicado al representante legal mediante oficio N° 202040000081711 del 28 de enero de 2020, le corresponde al Ministerio adoptar los ajustes autorizados por la CNSC.

Se expidió la Resolución 0479 del 16 de abril 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 derogó la Resolución 0236 del 31 de enero de 2018, incluyendo a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad.

En la presente proyecto Resolución se deroga en su integridad la Resolución la 0479 del 16 de abril de 2020 y demás disposiciones que le sean contrarias, teniendo en cuenta que Que la Sección segunda del Consejo de Estado, mediante sentencia del 24 de abril de 2020, Rad. 11001-03-25-000-2017-00281-00 (1363-2017) señaló que:

"[...] Hacer extensivos los mecanismos, parámetros e instrumentos previstos para la evaluación del desempeño y del servicio de los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa y en periodo de prueba a aquellos nombrados en provisionalidad, vulnera ostensiblemente el derecho de igualdad, antes que garantizarlo, como lo dice en el cuerpo mismo de su articulado; lo que ocurre cuando quiera que se equipara a todos los funcionarios de la Entidad en condiciones y responsabilidades, sin otorgar los mismos beneficios, pues es claro que la estabilidad propia de la carrera administrativa no es ni será predicable para quien ocupa el cargo en provisionalidad; propiciando también un desequilibrio en las cargas públicas imputable a la Fiscalía General de la Nación y a sus servidores públicos, quien teniendo el deber jurídico de proveer la totalidad de sus cargos mediante el sistema de concurso no lo hace, bajo el amparo de un sistema de calificación del servicio de los funcionarios nombrados en provisionalidad, cuya reglamentación legítima en apariencia su proceder. Razón por la cual el cargo estará llamado a prosperar y el acto administrativo compelido a perder su presunción de legalidad.

*Finalmente, el Consejo de Estado llama la atención en el sentido de precisar que la declaratoria de nulidad que se dictará mediante este acto administrativo no implica que el hecho mismo de **calificar el servicio de los funcionarios nombrados en provisionalidad al interior de la Fiscalía General de la Nación***

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co





El progreso
es de todos

Mincomercio

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

sea contrario a derecho, toda vez que lo que jurídicamente se reprocha es que dicha calificación se realice equiparando a este tipo de funcionarios con los de carrera mediante la aplicación de los mismos criterios, parámetros, instrumentos y mecanismos que para medir su desempeño se utilizan, desnaturalizando por ende la razón de ser de unos y otros” (Subrayado fuera de texto)

Conforme lo dispuesto por el Consejo de Estado, se encuentra necesario adoptar el Sistema Propio de evaluación del desempeño aprobado para los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. En tanto que las condiciones para calificar el desempeño de los servidores en provisionalidad serán adoptadas bajo criterios y parámetros distintos.

Por lo tanto los instrumentos de evaluación del desempeño para los servidores en provisionalidad debe establecerse de manera diferenciada frente a los servidores que ocupan los cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, indicando con claridad que la medición de la evaluación del desempeño no modifica la naturaleza de su vinculación ni confiere los derechos de carrera a quienes se vinculan en forma provisional, dado 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.

3. ¿Existe alguna norma vigente que regule el mismo tema?

Sí X (pase a la pregunta 4)

No ____ (pase a la pregunta 6)

4. Si ya existe una norma, explique por qué resulta insuficiente:

Resultan insuficiente, teniendo en cuenta para los servidores en provisionalidad debe establecerse de manera diferenciada frente a los servidores que ocupan los cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, instrumentos de evaluación del desempeño laboral.

5. Si ya existe una norma que regule el mismo tema, especifique según sea el caso si el proyecto:

Deroga, modifica, sustituye y/o es nuevo. (Marque X, y complete según el caso)

5.1. Deroga X

Norma: Resolución No. 0479

Fecha de expedición: 16 de abril de 2020.

Vigencia: se encuentra vigente desde el 31 de enero de 2018

5.2. Modifica.

Norma: _____

Fecha de expedición: _____

Vigencia: _____

5.3. Sustituye

Norma: _____

Fecha de expedición: _____

Vigencia: _____

5.4. Es nuevo:

6. Indique la(s) disposición(es) de orden constitucional o legal que otorga la competencia, facultad o atribución para expedir el Decreto o Resolución

Si no existe una disposición de orden constitucional o legal, no podrá continuar con el trámite de elaboración de texto normativo.

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial la que le confiere la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 5 del Acuerdo N° CNSC 2019000000026 del 9 de enero de 2019 y la Resolución N° CNSC 20109400012565 del 30 de diciembre de 2019.

Definiciones Previas

7. Definir el propósito que se quiere materializar con la norma ¿Para qué?

Definir lo que se quiere y qué hará el destinatario con las disposiciones contenidas en el texto del documento normativo

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co





El progreso
es de todos

Mincomercio

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

Teniendo en cuenta que la CNSC mediante Resolución No. 20194000125565 de fecha 30 de diciembre de 2019, aprobó los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se contará con un único acto administrativo que contenga la totalidad de elementos del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, dando alcance a la normatividad vigente y las necesidades del Ministerio.

La Sentencia del Consejo de Estado del 24 de abril de 2020, Rad. 11001-03-25-000-2017-00281-00 (1363-2017) se encuentra necesario adoptar el Sistema Propio de evaluación del desempeño aprobado para los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. En tanto que las condiciones para calificar el desempeño de los servidores en provisionalidad serán adoptadas bajo criterios y parámetros distintos.

8. Identifique el destinatario del proyecto de norma ¿A quién se aplica?

El proyecto de Resolución es aplicable a todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento excepto Ministro, con excepción de quienes son nombrados por el Presidente y los Gerentes Públicos.

9. Estudio de Impacto Normativo ¿Qué impacto se espera obtener?

9.1. OPORTUNIDAD DEL PROYECTO

Debe identificar los objetivos de la propuesta, el análisis de las alternativas existentes, tanto normativas como de cualquier otra naturaleza, todo con el fin de sustentar la necesidad de su expedición

Con el presente acto administrativo se pretende atender las siguientes disposiciones normativas: la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, el Artículo 5 del acuerdo N° CNSC 2019000000026 del 9 de enero de 2019 y la Resolución N° CNSC 20109400012565 del 30 de diciembre de 2019, comunicada al representante legal mediante oficio N° 202040000081711 del 28 de enero de 2020 por lo que le corresponde al Ministerio adoptar los ajustes autorizados por la CNSC.

Es importante mencionar que la aprobación de la CNSC es requisito indispensable para su aprobación, de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

Adoptar el sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se justifica en la medida que este debe adaptarse y actualizarse al que hacer institucional y a las disposiciones normativas vigentes.

9.2. IMPACTO JURÍDICO

Debe verificarse que la norma que se pretende expedir propenda por la coherencia del ordenamiento jurídico, así como evitar problemas de interpretación y aplicación de los preceptos normativos que se proyectan frente a las disposiciones vigentes.

9.2.1. Supremacía constitucional y jerarquía normativa:

Toda norma jurídica, para su validez, debe estar fundada en la Constitución Política.

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera, el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo a los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes, y su retiro se hará, entre otras por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo.

9.2.2. Legalidad:

Se debe señalar las atribuciones constitucionales y las facultades legales que sirven para su expedición.

La Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015, el Artículo 5° del Acuerdo N° CNSC 2019000000026 del 9 de enero de 2019 y la Resolución N° 20194000125565 del 30 de diciembre de 2019, comunicada al Representante Legal mediante oficio No.202040000081711 del 28 de enero de 2020.

La Sentencia del Consejo de Estado del 24 de abril de 2020, Rad. 11001-03-25-000-2017-00281-00 (1363-2017)

9.2.3. Seguridad jurídica:

Se debe señalar las modificaciones sobre la situación jurídica que la disposición causará sobre los particulares considerando las normas preexistentes.

Realizar un estudio sobre la vigencia y derogatoria que se producirá con su expedición.

El proyecto de resolución mediante la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co





El progreso
es de todos

Mincomercio

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, no genera ninguna inseguridad jurídica, dado que el proyecto deroga en su integridad la Resolución N° 0479 de 2020 y demás disposiciones que le sean contrarias.

Sus efectos se producirán a partir del 1 de febrero del 2021, una vez culmine el periodo de evaluación comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, garantizando así la calificación de los empleados públicos del Ministerio.

9.2.4. Reserva de ley:

Se entiende por este principio la potestad que tiene el Poder Legislativo de regular ciertas materias por sí mismo, mediante Ley, y en consecuencia, la prohibición que tiene el Ejecutivo para su regulación mediante actos administrativos.

El proyecto de ley corresponde a las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004, el Capítulo 1 del Título 8 del Decreto 1083 de 2015 y el Artículo 5 del Acuerdo N° CNSC 20191000000026 del 9 de enero de 2019.

9.2.5. Eficacia o efectividad:

El estudio de impacto y viabilidad jurídica del proyecto deberá contener, al menos, los siguientes elementos:

a) Análisis de las normas que otorgan para la expedición del decreto o resolución, en especial de las atribuciones constitucionales o facultades legales del Presidente de la República; b) Vigencia de la ley a reglamentar; c) Listado de las disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas, si alguno o algunos de estos efectos se produce con la expedición del decreto o resolución; d) Cuando se vaya a reglamentar una materia o modificar la reglamentación vigente, verificar la inclusión de todos los aspectos necesarios para evitar modificaciones o correcciones posteriores que se hubieren podido prever; e) En caso de que dentro del año inmediatamente anterior ya se hubiere reglamentado la misma materia, explicar las razones para expedir un nuevo decreto o resolución, y el impacto que ello podría tener en la seguridad jurídica de los destinatarios.

a) Las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere la ley 489 de 1998, el Decreto 210 de 2003, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

b) La vigencia inicia a partir de su expedición.

c) Deroga en su integridad la Resolución N° 0479 del 16 de abril de 2020 y demás disposiciones que le sean contrarias.

d) Se han considerado todos los aspectos necesarios para evitar futuras modificaciones.

9.3. IMPACTO ECONÓMICO

En el evento en que la naturaleza del decreto o resolución así lo amerite, deberá señalar el impacto económico que se producirá con la expedición del mismo.

El presente proyecto no tiene impacto económico.



El progreso
es de todos

Mincomercio

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN NORMATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN

<p>9.4 IMPACTO PRESUPUESTAL</p> <p>Según el caso se debe identificar los costos fiscales del proyecto normativo y la fuente para la financiación de dicho costo, en este caso el proyecto será conciliado con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</p>	<p>El presente proyecto no tiene impacto presupuestal.</p>
<p>9.5 IMPACTO AMBIENTAL Y ECOLÓGICO/ SOBRE EL PATRIMONIO DE LA NACIÓN</p> <p>Se debe identificar el impacto ambiental y ecológico y si fuere el caso sobre el patrimonio cultural de la Nación que se llegará a tener con la expedición del acto administrativo.</p>	<p>El presente proyecto no genera impacto ambiental y ecológico.</p>

Nota: El jefe de la oficina jurídica, deberá verificar el cumplimiento de los pasos y requisitos en la etapa previa. Realizada dicha verificación, solicitará autorización a la Ministra para iniciar la etapa de redacción del decreto o resolución.

Los insumos generados en la etapa previa, en particular, el Estudio de Impacto Normativo, servirán no sólo para la redacción del decreto o resolución si no para la elaboración de la memoria justificativa que deberá acompañarse a todo proyecto de decreto o resolución si no para la elaboración de la memoria justificativa que deberá acompañarse a todo proyecto o resolución que sea sometido a la firma del Presidente de la República.

ALEJANDRA MOGOLLÓN BERNAL
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyectó: Luz Amparo Betancourt Hernández
Revisó: Alejandra Mogollón Bernal
Aprobó: Alejandra Mogollón Bernal

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

