

REPUBLICA DE COLOMBIA



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - IVSTITIA ET LITTERAE

AÑO V - Nº 457

Santa Fe de Bogotá, D. C., lunes 21 de octubre de 1996

EDICION DE 12 PAGINAS

DIRECTORES:

PEDRO PUMAREJO VEGA
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

DIEGO VIVAS TAFUR
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

CAMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NUMERO 144 DE 1996 CAMARA

por el cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

TITULO I

CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPITULO I

Definición, principios y campo de aplicación

Artículo 1º. *Definición.* La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que la filiación política de una persona o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno.

Parágrafo. Los colombianos con doble nacionalidad podrán acceder a todos los empleos de carrera; los extranjeros residentes en Colombia, sólo a aquéllos que no lleven anexa autoridad o jurisdicción o cuyo desempeño no haya sido reservado expresamente a los nacionales por la Constitución Política o la Ley.

Artículo 2º. *Principios rectores.* Además de los principios de moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, la carrera administrativa deberá desarrollarse fundamentalmente en los siguientes:

Principio de igualdad, según el cual para el ingreso a los empleos de carrera se brindará igualdad de oportunidades, sin discriminación

de ninguna índole; de la misma forma, para el ascenso, la estabilidad y la capacitación de quienes pertenezcan a la carrera.

Principio del mérito, según el cual el acceso a cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella.

Artículo 3º. *Campo de aplicación.* Las disposiciones contenidas en la presente ley son aplicables a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles Nacional, Departamental, Distrital, Municipal y sus entes descentralizados; en las Juntas Administradoras Locales; en las Corporaciones Autónomas Regionales; en las Personerías; en la Organización Electoral; en las entidades públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud, con excepción del Instituto de los Seguros Sociales. Al personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior de todos los niveles, excepto los entes universitarios autónomos salvo para los empleos cuyos estatutos clasifiquen como administrativos diferentes a los de libre nombramiento y remoción; a los empleados no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas militares y de la Policía Nacional; así como a los de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas a los anteriores. A los empleados del Congreso de la República, de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales, excepto a los que conforman las Unidades de Apoyo que requieran los congresistas, los diputados y los concejales.

Parágrafo. Mientras se expiden las normas legales que regulen la carrera administrativa para los empleados de las Contralorías Departamentales, Distritales y Municipales les será aplicable lo dispuesto en la presente ley, salvo en las materias que se regulan de manera específica para dichos organismos.

Artículo 4º. *Sistemas específicos de carrera.* Se entiende por sistemas específicos de carrera aquellos que en razón de la naturaleza de las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan el sistema general. La administración y la vigilancia de estos sistemas corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Estos son los que rigen para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-; en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC; en el Instituto de los Seguros Sociales; los que regulan la carrera diplomática y consular y la docente. Las normas legales que contienen estos sistemas continuarán vigentes.

Artículo 5º. *De la Clasificación de los Empleos.* Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo conforme a la Constitución y a la ley, y los de trabajadores oficiales.

2. Los empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, que adelante se indiquen, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro; Director de Departamento Administrativo; Viceministro; Subdirector de Departamento

mento Administrativo; Consejero; Contador General de la Nación; Comisionado y Vicecomisionado; Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Secretario General y Subsecretario General; Director General Administrativo y/o Financiero, Técnico u Operativo; Director de Gestión; Jefe de Control Interno o el que haga sus veces; Jefe de Oficina Asesora Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Experto de Comisión; Interventor de Petróleos y Capitán de Puerto.

En la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil además los siguientes: Administrador Aeropuerto I; Administrador Aeropuerto II; Gerente Aeroportuario I; Gerente Aeroportuario II; Gerente Aeroportuario III; Director Aeronáutico Regional I; Director Aeronáutico Regional II; Director Aeronáutico Regional III; Director Aeronáutico de Área; Jefe de Oficina Aeronáutica; Secretario Aeronáutico; Secretario Aeroportuario.

En la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales además los siguientes: Administrador de Aduanas; Administrador de Impuestos.

En la Registraduría Nacional del Estado Civil los siguientes: Secretario General; Visitador General; Director; Asesor; Jefe Oficina asesora Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Jefe de Control interno o el que haga sus veces; Delegado del Registrador Nacional del Estado Civil; Registrador Distrital y Especial.

En la Administración descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente, Subdirector o Subgerente; Secretario General; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Jefe de Oficina Asesora Jurídica, de Planeación, y de Prensa o Comunicaciones; y Jefe de Control Interno o el que haga sus veces.

En la Administración Central del Nivel Territorial:

Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Veedor Distrital; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios; Director y Subdirector de Área Metropolitana; *Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar*; Jefe de Control Interno o el que haga sus veces; Jefe de Oficina Asesora Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local y Corregidor; y Personero Delegado de los municipios de categoría especial.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefe de Oficina Asesora Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefe de Control Interno o quien haga sus veces.

3. Los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica un grado considerable de confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asisten-

ciales o de apoyo, que estén al servicio directo de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Vicepresidente de la República, Ministro y Viceministro; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; *Presidente del Consejo Nacional Electoral; Registrador Nacional del Estado Civil; Director y Subdirector de la Policía Nacional*; Alto Comisionado; Comisionado Nacional de la Policía; Superintendente; Director de Unidad Administrativa Especial y los del Servicio Administrativo en el exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, todos los empleos por la necesaria confianza in tuitu personae que requiere el Presidente de la República en quienes los ejerzan, por el especial cuidado que exige el cumplimiento de funciones en cuya virtud se toman decisiones de Gobierno y de Estado.

En las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, los empleos adscritos a las oficinas de comando, de las unidades y reparticiones de inteligencia y de comunicaciones, en razón de la necesaria confianza in tuitu personae requeridas en quienes lo ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional.

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente.

En la Administración Central del Nivel Territorial:

Gobernador, Alcalde Distrital y Municipal y Local.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente.

4. Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado, tales como: Pagadores, Tesoreros, Cajeros Generales, Recaudadores, Almacenistas, o sus equivalentes.

Parágrafo 1º. También se consideran de libre nombramiento y remoción aquellos empleos que posteriormente sean creados y señalados en la nomenclatura con una denominación distinta pero que pertenezcan al ámbito de dirección, conducción, orientación institucional, o de confianza.

Parágrafo 2º. El empleo de Comisario de Familia es de carrera administrativa.

Artículo 6º. *Cambio de naturaleza de los empleos.* El empleado de carrera cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del cargo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.

Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de carrera admi-

nistrativa, deberá ser provisto, mediante concurso, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha en que se opere el cambio de naturaleza.

Artículo 7º. *Empleos de período fijo.* Son empleos de período fijo los que según la Constitución y la ley o las ordenanzas y los acuerdos debidamente autorizados por la ley, deban ser provistos para un tiempo determinado.

TITULO II

VINCULACION A LOS EMPLEOS

DE CARRERA

CAPITULO I

Clases de nombramiento

Artículo 8º. *Provisión de los empleos de carrera.* La provisión de los empleos de carrera se hará, previo concurso, por nombramiento en período de prueba, o por ascenso, y excepcionalmente por nombramiento provisional.

Los nombramientos tendrán carácter provisional cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Artículo 9º. *Procedencia del encargo y de los nombramientos provisionales.* El encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo.

Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, los empleados de carrera, tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional.

El cargo del cual es titular el empleado encargado podrá ser provisto en provisionalidad mientras dure el encargo del titular y en todo caso se someterá a los términos de provisionalidad señalados en la presente ley.

Cuando se presenten vacantes en las sedes regionales de las entidades y en éstas no hubiere un empleado de carrera que pueda ser encargado, se podrán efectuar nombramientos provisionales en tales empleos.

Artículo 10. *Provisión de los empleos por vacancia temporal.* Los empleos de carrera, cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, sólo podrán ser provistos en forma provisional por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con empleados de carrera.

Artículo 11. *Duración del encargo y de los nombramientos provisionales.* El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de tres (3) meses, salvo que el nominador lo prorrogue por una sola vez hasta por el término de un (1) mes. De estas situaciones se informará a las respectivas Comisiones del Servicio Civil.

Cuando por decisión de la respectiva Comisión del Servicio Civil se suspenda un concurso, podrá prorrogarse el término de la duración, encargo o el de la provisionalidad, según el caso, hasta que se adopte la decisión definitiva.

La Comisión del Servicio Civil respectiva podrá autorizar encargos o nombramientos pro-

visionales o su prórroga sin la apertura de concursos por el tiempo que sea necesario, previa la justificación correspondiente en los casos que por autoridad competente se ordene la creación, reestructuración orgánica, fusión, transformación o liquidación de una entidad.

Artículo 12. *Responsabilidad de los nominadores.* Sin perjuicio de la imposición de las multas a que hubiere lugar la autoridad nominadora que omita la aplicación de las normas de carrera, que efectúe nombramientos sin sujeción a las mismas, o que permita la permanencia en cargos de carrera de personal que exceda los términos del encargo o de la provisionalidad, y los integrantes de las Comisiones del Servicio Civil que, por acción u omisión lo permitan, cuando de ello hubieren sido enterados, incurrirán en causal de mala conducta y responderán patrimonialmente en los términos previstos en el artículo 90 de la Constitución Política.

Las Comisiones del Servicio Civil, de oficio o a solicitud de cualquier ciudadano, adoptarán las medidas pertinentes para verificar los hechos y solicitar que se inicie la correspondiente investigación disciplinaria y se imponga las sanciones a que haya lugar.

CAPITULO II

Procesos de selección o concursos

Artículo 13. *Objetivo.* El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito mediante sistemas que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de quienes demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.

Artículo 14. *Entidades competentes para realizar los procesos de selección.* La selección de personal será de competencia de cada entidad, bajo las directrices y la vigilancia de las Comisiones del Servicio Civil, y la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública; o de los organismos que la presente ley determine para realizar los concursos generales, en los términos del artículo 23 de esta ley.

Para la aplicación de las pruebas e instrumentos de selección así como para la realización total de los concursos, las entidades y organismos podrán suscribir contratos con entidades públicas y privadas o con personas naturales o jurídicas, las cuales deberán estar inscritas en el registro que al respecto se establezca a través de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y en las condiciones que establezca el reglamento.

Artículo 15. *Concursos.* Los concursos son de dos clases:

De ascenso, en los cuales podrán participar los empleados de carrera administrativa de cualquier entidad, que reúnan los requisitos exigidos para el empleo y las demás condiciones que establezcan los reglamentos.

Abierto, en los cuales la admisión será libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Parágrafo. El reglamento establecerá en qué casos procede el concurso de ascenso.

Artículo 16. *Etapas.* El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el período de prueba. Los reglamentos podrán establecer mecanismos y procedimientos especiales para la realización de los concursos de ascenso.

Artículo 17. *Convocatoria.* La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes. No podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo en los aspectos de sitio y fecha de recepción de inscripciones y fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

Artículo 18. *Divulgación.* La convocatoria y las ampliaciones de los términos para inscripción se divulgarán utilizando, como mínimo, uno de los siguientes medios:

- Prensa de amplia circulación nacional o regional, a través de dos avisos en días diferentes;

- Radio, en emisoras oficialmente autorizadas con cubrimiento nacional o regional en la respectiva circunscripción territorial, al menos tres veces diarias en horas hábiles durante dos días;

- Televisión, a través de canales oficialmente autorizados, al menos dos veces en días distintos y en horarios de alta sintonía;

- En los municipios con menos de veinte mil (20.000) habitantes podrá hacerse a través de bandos o edictos, sin perjuicio de que puedan utilizarse los medios antes señalados en los mismos términos.

Por bando se entenderá la publicación hecha por medio de altoparlantes ubicados en sitios de concurrencia pública, como iglesia, centros comunales u organizaciones sociales o sindicales, entre otros, por lo menos tres veces al día con intervalos, como mínimo, de dos horas, durante dos días distintos, uno de los cuales deberá ser de mercado. De lo anterior se dejará constancia escrita, con inclusión del texto del anuncio, firmada por quien lo transmitió y por dos testigos.

Parágrafo. En todo caso, el aviso de convocatoria de los concursos, se fijará en lugar visible de acceso a la entidad y de concurrencia pública, con cinco días de anticipación a la fecha de iniciación de la inscripción de los aspirantes.

Artículo 19. *Reclutamiento.* Esta fase tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso.

Artículo 20. *Pruebas.* Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos idóneos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.

El reglamento determinará el mínimo de pruebas que, además de la valoración de los antecedentes, deberá aplicarse en el desarrollo de los concursos.

Artículo 21. *Lista de elegibles.* Con base en los resultados del concurso, se conformará la lista de elegibles, con los aspirantes aprobados y en estricto orden de mérito. La provisión del empleo deberá efectuarse con quien ocupe el primer puesto en la lista de elegibles. En caso de que el concurso se hubiere convocado para proveer más de un empleo, los nombramientos deberán recaer en quienes figuren en los primeros puestos de la lista de elegibles, en estricto orden de mérito. Efectuados estos nombramientos, la lista de elegibles deberá reconfirmarse con quienes siguen en orden descendente y durante el término de su vigencia deberán proveerse con ella las vacantes que se presenten en el mismo empleo o en otros iguales.

Una vez provistos los empleos objeto del concurso, las entidades podrán utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente, para proveer otros empleos similares de igual o de inferior jerarquía.

Parágrafo. En el Ministerio de Defensa Nacional, en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, antes de la conformación de las listas de elegibles se efectuará a cada concursante un estudio de seguridad, el cual de resultar desfavorable será causal para no incluirlo en la respectiva lista de elegibles.

Artículo 22. *Período de prueba e inscripción en la carrera administrativa.* La persona seleccionada por concurso abierto será nombrada en período de prueba, por el término de dos (2) meses, al cabo del cual le será evaluado su desempeño. Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el registro público de la carrera administrativa.

Al empleado de carrera que sea seleccionado para un nuevo empleo por concurso abierto o de ascenso, el nombramiento le será considerado como ascenso y le será actualizada su inscripción en el escalafón, salvo que el nuevo empleo implique cambio de nivel jerárquico, caso en el cual el nombramiento se hará en período de prueba.

Artículo 23. *Concursos generales abiertos y utilización de sus listas de elegibles.* La Escuela Superior de Administración Pública, directamente o mediante contratación con entidades especializadas, podrá realizar concursos generales para proveer empleos de carrera administrativa de las entidades de los órdenes nacional y territorial. Los empleos que deban convocarse serán definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

Las listas de elegibles resultado de estos concursos se utilizarán, durante el término de su vigencia, para la provisión de empleos con funciones y requisitos generales iguales o similares a los estipulados en las respectivas convocatorias.

La convocatoria a estos concursos se realizará en la circunscripción territorial que determine la Comisión Nacional del Servicio Civil y las listas de elegibles serán obligatorias para las entidades que se encuentren en dicha circunscripción. Estas listas generales serán prevalentes

sobre las listas conformadas por concursos abiertos en las entidades.

Cuando no existan listas de elegibles generales las entidades nominadoras realizarán los concursos respectivos directamente o mediante contratación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la presente ley.

Igualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá reglamentar la realización de pruebas básicas generales de preselección de carácter obligatorio que, con los requisitos mínimos de los empleos, constituirán los factores indispensables que deben estar presentes en todos los aspirantes a ingresar a cargos de carrera. Esta fase de preselección hará parte de los procesos que realicen las entidades encaminados a evaluar los factores complementarios requeridos para cada empleo de acuerdo con su perfil y las especificidades de la entidad.

Artículo 24. *Reserva de las pruebas.* Las pruebas a utilizarse en todos los procesos de selección tendrán carácter reservado y sólo serán de conocimiento de los empleados responsables de su diseño y aplicación, o de la respectiva Comisión del Servicio Civil cuando requiera conocerlas en desarrollo de las investigaciones que adelante.

CAPITULO III

Registro público de la carrera

Artículo 25. *Registro público de carrera administrativa.* Créase el registro público de inscripción en la carrera administrativa, el cual estará conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir en el escalafón de la carrera. La administración de este registro público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien podrá apoyarse al efecto en el Departamento Administrativo de la Función Pública. Lo anterior sin perjuicio del registro público que deberá llevar cada departamento en el ámbito de su jurisdicción, y el Distrito Capital, al tenor de lo dispuesto en el artículo 51 de la presente ley, el cual se entenderá integrado al registro único nacional. Las directrices, orientación y control para llevar el registro departamental lo impartirá la Comisión Nacional del Servicio Civil y su vigilancia inmediata corresponderá a la Comisión Departamental respectiva, o a la del Distrito Capital de Santafé de Bogotá, en los términos en que lo establezca la Comisión Nacional.

Artículo 26. *Inscripción y Actualización.* La inscripción y/o actualización consistirá en la anotación en el registro público de los nombres y documentos de identidad de los empleados, el empleo en el cual se inscribe o efectúa la actualización, el nombre de la entidad, el lugar en el cual desempeña las funciones y la fecha de ingreso al registro. Cada Comisión del Servicio Civil, y la Comisión del Distrito Capital, dispondrá lo necesario para que las autoridades departamentales conformen el registro público de su jurisdicción, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 27. *Notificación.* La notificación de la inscripción y/o actualización en la carrera administrativa se cumplirá con la anotación en el registro público. No obstante para cualquier he-

cho que llegare a afectar los derechos de carrera de un empleado público que corresponda al campo de aplicación de la presente ley, se tendrá como validez de ese derecho, el haber cumplido con los requisitos de escalafonamiento, así no se hubiere verificado a esa fecha la anotación en el registro público correspondiente.

Artículo 28. *Certificación.* La inscripción y/o actualización en la Carrera Administrativa será comunicada al interesado y al jefe de personal o a quien haga sus veces en la correspondiente entidad, por medio de certificación que para el efecto será expedida por la autoridad nacional, departamental o del Distrito Capital que lleve el registro público, dentro de los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces podrán expedir las certificaciones posteriores que requieran los empleados de carrera sobre su situación en ella, sin perjuicio de las certificaciones que puedan expedir las autoridades mencionadas.

TITULO III

EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y LA CALIFICACION

DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Artículo 29. *Evaluación del desempeño y su calificación.* El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado; el resultado de esta evaluación será la calificación para el período establecido en las disposiciones reglamentarias. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar que se le evalúen y califiquen sus servicios.

Artículo 30. *Objetivos de la evaluación del desempeño.* La evaluación del desempeño deberá tenerse en cuenta para:

- Determinar la permanencia o el retiro del servicio;
- Escalafonar en carrera;
- Participar en concursos de ascenso;
- Otorgar becas y comisiones de estudio;
- Conceder estímulos a los empleados;
- Evaluar los procesos de selección; y
- Formular programas de capacitación.

Artículo 31. *Evaluadores.* Compete al inmediato superior efectuar la evaluación y la posterior calificación del desempeño laboral de los empleados de su dependencia. En ausencia de éste, corresponderá a su jefe inmediato y, en su defecto, al empleado que el jefe del organismo designe.

Artículo 32. *Obligación de evaluar y calificar.* El empleado que sea responsable de evaluar y calificar el desempeño laboral del personal deberá hacerlo en los términos que se señale en el reglamento.

El incumplimiento de este deber será causal de mala conducta sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que cumpla con la obligación de calificar.

Igualmente, los empleados deberán solicitar la calificación en los casos en que ésta no se produzca. El incumplimiento de este deber será también causal de mala conducta sancionable disciplinariamente.

Artículo 33. *Comunicación de la calificación.* La calificación de servicios, producto de la evaluación del desempeño laboral, es un acto de trámite y deberá ser comunicada personalmente al evaluado, quien podrá solicitar su revisión conforme con el procedimiento que establezca el reglamento.

Artículo 34. *Instrumentos.* La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará o modificará los instrumentos de evaluación y calificación del desempeño laboral, a los cuales se acogerán, por regla general, los organismos de carácter nacional, departamental, distrital y municipal.

Las entidades y organismos que por la naturaleza de sus funciones requieran formularios o reglamentaciones especiales, someterán los proyectos correspondientes para su aprobación por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

TITULO IV

ESTIMULOS Y DE LA CAPACITACION DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Artículo 35. *Estímulos.* Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente ley.

Artículo 36. *Objetivos de la capacitación.* La capacitación de los empleados de carrera está orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño y a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados para posibilitar su ascenso en la carrera administrativa.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr estos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

TITULO V

RETIRO DEL SERVICIO

Artículo 37. *Causales.* El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia, como resultado de una calificación de servicios no satisfactoria;
- b) Por renuncia regularmente aceptada;
- c) Por supresión del empleo;
- d) Por retiro con derecho a jubilación;
- e) Por invalidez absoluta;
- f) Por edad de retiro forzoso;
- g) Por destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de investigación disciplinaria;
- h) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- i) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo de que trata el artículo 5 de la Ley 190 de 1995;
- j) Por orden o decisión judicial;
- k) Por las demás que determinen las leyes.

Artículo 38. *Pérdida de los derechos de carrera.* El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior conlleva el retiro de la carrera administrativa y la

pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando se trate de la establecida en el literal c) caso en el cual se aplicará lo dispuesto en el artículo 39 de la presente ley. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado de carrera tome posesión de un empleo de carrera del que es titular sin haber cumplido el proceso de selección o de uno de libre nombramiento y remoción para el cual no haya sido comisionado.

Artículo. 39. *Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo.* El empleado de carrera, cuyo empleo sea suprimido por la autoridad competente con motivo de la reestructuración total o parcial de la entidad, de la modificación de la planta de personal, del traslado de las funciones de una entidad a otra, o por cualquier otra causa, podrá optar por:

1. La obtención de tratamiento preferencial para ser nombrado en un empleo equivalente de la nueva planta de personal o en alguno de los existentes o que se creen en la entidad a la cual se trasladen las funciones, dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión del empleo, previo el lleno de los requisitos exigidos para su desempeño; o

2. Al reconocimiento y pago de una indemnización, en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1º. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de un organismo o entidad y los empleos de carrera de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación y el grado de remuneración, aquellos cargos no podrán tener requisitos superiores para su desempeño y los titulares con derechos de carrera de los anteriores empleos, deberán ser incorporados por considerarse que no hubo supresión efectiva de los empleos.

Parágrafo 2º. A los empleados que hayan ingresado a la carrera previa acreditación de los requisitos exigidos al momento de su ingreso, no podrá exigírseles requisitos distintos en caso de incorporación o traslado a empleos iguales o equivalentes.

La violación a lo dispuesto en el presente artículo será causal de mala conducta de la autoridad competente, sacionable disciplinariamente sin perjuicio de las demás responsabilidades legales.

Artículo 40. *Efectos de la incorporación del empleado de carrera a las nuevas plantas de personal.* Al modificarse una planta de personal, el empleado de carrera podrá ser incorporado a un cargo de carrera de superior jerarquía siempre y cuando se haya suprimido el cargo del cual era titular y acredite los requisitos exigidos para el nuevo empleo. En este caso la incorporación se tendrá como ascenso.

La incorporación y posesión de un empleado de carrera en un cargo de esta naturaleza de superior jerarquía, sin que se hubiere operado la supresión del cargo del cual era titular, le hará perder los derechos de carrera y se considerará como nombramiento provisional.

La incorporación y posesión de un empleado de carrera en un cargo de libre nombramiento y remoción, se entenderá como nombramiento ordinario y conlleva el retiro de la carrera.

Artículo 41. *Reforma de plantas de personal.* Con el fin de garantizar la preservación de los derechos de los empleados de carrera, las reformas de planta de personal de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, que impliquen supresión de empleos de carrera, deberán motivarse expresamente; fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, la Escuela Superior de Administración Pública, firmas especializadas en la materia, o profesionales en Administración Pública u otras profesiones afines reconocidas, debidamente acreditados, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

En el orden nacional, toda modificación a las plantas de personal deberá ser analizada y aprobada previamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública, lo cual incluye además, sin excepción, a los establecimientos públicos, a las corporaciones autónomas regionales, y todos empleos públicos que formen parte de las plantas de personal de las empresas industriales y comerciales del Estado.

Artículo 42. *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.* El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora cuando haya obtenido una calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño del empleo, para lo cual deberá oírse previamente el concepto no vinculante de la Comisión de Personal.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia procederán los recursos de ley, con los cuales se entiende agotada la vía gubernativa.

Parágrafo. Esta decisión se entenderá revocada si interpuestos los recursos dentro del término legal, la administración no se pronunciare dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la presentación de los recursos.

La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con las normas que regulan el régimen disciplinario.

TITULO VI

DEL SISTEMA NACIONAL DE CARRERA Y DE LA FUNCION PUBLICA

Artículo 43. *Sistema Nacional de Carrera Administrativa y de la Función Pública y de los Organismos y autoridades de gestión, administración, vigilancia y control que lo integran.* Créase el sistema Nacional de Carrera Administrativa y de la Función Pública, integrado por los siguientes organismos y autoridades:

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil en el ámbito de competencias señalado en la presente ley y conforme con lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución Política.

2. El Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la dependencia competente que establezca el reglamento y de acuerdo con las orientaciones generales del director del organismo.

3. La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

4. Las Comisiones Departamentales y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá del Servicio Civil.

5. Las autoridades nominadoras de los organismos de la Administración Pública de todos los niveles del Estado a los que se refiere el campo de aplicación de la presente ley. En las Gobernaciones y Alcaldías mayores, se establecerán las dependencias u organismos a los que se les encomiende las responsabilidades que en materia de carrera deberán asumir los departamentos y distritos.

6. Las dependencias de personal de los distintos organismos y entidades o quien haga sus veces.

7. Las Comisiones de personal.

Parágrafo. La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado ejercerá las funciones en cuanto a las facultades constitucionales y legales atribuidas al mismo frente a la carrera administrativa.

CAPITULO I

De las Comisiones del Servicio Civil

Artículo 44. *Comisión Nacional del Servicio Civil.* Reorganízase la Comisión Nacional del Servicio Civil de que trata el artículo 130 de la Constitución Política, la cual estará integrada así:

1. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien la presidirá. Sus ausencias las suplirá el Subdirector del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien ordinariamente asistirá a la Comisión con voz pero sin voto.

2. El Director Nacional de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Sus ausencias temporales las suplirá un Subdirector de la misma institución delegado por aquél.

3. Un representante de los empleados de carrera, quien será un servidor público de carrera, de las entidades del nivel nacional, el cual se designará por voto directo de los empleados de carrera, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

4. El Defensor del Pueblo, o su delegado que en todo caso será del nivel directivo.

5. Un delegado del Presidente de la República.

Parágrafo. El representante de los empleados será comisionado de tiempo completo por el organismo o entidad en la cual labore, durante el tiempo que dure su permanencia en la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 45. *Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y la vigilancia de las carreras de los empleados del Estado, con excepción de las siguientes, consideradas por la Constitución Política como carreras especiales: Contraloría

General de la República, Procuraduría General de la Nación, Rama Judicial, Fiscalía General de la Nación, Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Para el efecto ejercerá las siguientes funciones:

1. Vigilar, dentro del ámbito de su competencia, y sin perjuicio de las responsabilidades de las demás autoridades señaladas en esta ley, el cumplimiento de las normas de carrera a nivel nacional y territorial.

2. Adoptar los instrumentos necesarios para garantizar la cabal aplicación de las normas legales y reglamentarias que regulan la carrera administrativa, con el propósito de lograr su eficaz y eficiente administración.

3. Contribuir a la formulación de la política, los planes y los programas del Gobierno, por conducto del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de carrera administrativa.

4. Vigilar que las entidades den cumplimiento a las disposiciones que regulan la capacitación de los empleados de carrera.

5. Decidir sobre las peticiones que formulen los ciudadanos cuando consideren que han sido vulnerados los principios o los derechos de carrera, observando las instancias y los procedimientos señalados en la presente ley y en las normas que los contengan.

6. Absolver, en su calidad de autoridad doctrinal en carrera administrativa, las consultas que se le formulen y dirimir los conflictos que se presenten en la interpretación y aplicación de las normas que regulan los sistemas general y específicos de administración de personal, en aspectos de carrera administrativa, caso en el cual se preferirán las normas de la presente ley y sus complementarias y reglamentarias, cuando no corresponda hacerlo a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

7. Dictar su propio reglamento y el de las Comisiones del Servicio Civil Departamentales y Distrital de Santafé de Bogotá.

8. Revisar, en cualquier momento, las decisiones adoptadas por las demás autoridades y organismos señalados en la presente ley, conforme con el procedimiento que legalmente se establezca.

9. Conocer, en única instancia, de los siguientes asuntos:

9.1. De oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección adelantados en entidades del orden nacional y en los concursos generales, pudiéndolos dejar sin efecto total o parcialmente, aún en el evento de que hubieren culminado con nombramientos en período de prueba y superación del mismo, caso en el cual deberá ordenar la revocatoria de los actos administrativos contentivos de dichos nombramientos e inscripción en el registro público de la carrera.

9.2. De aquellos en los cuales deba ordenar la revocatoria de nombramientos y de otros actos administrativos, en materia de carrera administrativa, referidos a empleados del orden nacional, aún en el caso de que se encuentren ejecutoriados, cuando se compruebe que éstos

se expidieron con violación a las normas que la regulan.

9.3. De las reclamaciones que presenten las personas a quienes el nominador haya excluido de las listas de elegibles conformadas en procesos de selección adelantados en entidades del orden nacional, en los casos en que los Comités de Vigilancia así lo hayan solicitado.

9.4. De las demás reclamaciones de empleados del orden nacional que no estén asignadas a los órganos o autoridades de que trata la presente ley.

10. Conocer, en segunda instancia, de los siguientes asuntos:

10.1. De las decisiones que, en primera instancia, adopten las Comisiones del Servicio Civil Departamentales y Distrital de Santa Fe de Bogotá.

10.2. De las decisiones que, en primera instancia, adopten las Comisiones de Personal de las entidades del orden nacional.

11. Las demás que le sean legalmente asignadas.

Artículo 46. *Período y calidades de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil, excepto el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Defensor del Pueblo y el Director de la Escuela Superior de Administración Pública, tendrán un período de tres (3) años.

El delegado designado por el Presidente de la República, deberá acreditar los siguientes requisitos:

a) Título profesional en derecho, administración pública, psicología o profesiones afines;

b) Por lo menos cinco (5) años de experiencia profesional en áreas relacionadas con la administración y gerencia del talento humano o en el desempeño de cargos de dirección o asesoría en el sector público o privado;

c) No haber sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos;

d) No haber sido sancionado disciplinariamente por falta grave o gravísima, en el evento de que haya prestado servicios al Estado.

Parágrafo 1º. El delegado del Presidente de la República y el representante de los empleados iniciarán su período el 1 de enero del año inmediatamente siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2º. El delegado del Presidente de la República percibirá honorarios por las sesiones de la Comisión o por las reuniones preparatorias por el monto que al efecto determine el Gobierno Nacional.

Parágrafo 3º. El representante de los empleados de carrera será comisionado de tiempo completo por el organismo o entidad en la cual labore durante el tiempo que dure su permanencia en la Comisión Nacional del Servicio Civil, y deberá acreditar los requisitos exigidos en los literales a), c), y d) del presente artículo.

Artículo 47. *Comisiones Departamentales del Servicio Civil.* En cada uno de los Departamentos y en el Distrito Capital de Santa Fe de

Bogotá, habrá una Comisión del Servicio Civil, la cual estará integrada así:

1. El Gobernador o el Alcalde Mayor de Santa Fe de Bogotá, quien la presidirá, o su delegado, quien solamente podrá ser: el funcionario departamental o del Distrito Capital encargado de la función pública o quien haga sus veces; o el secretario general o secretario del Despacho Departamental o Distrital, según el caso, que sea autorizado por el Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, si no hubiere un jefe de dependencia u organismo encargado de la función pública en la respectiva administración seccional.

2. Un delegado del Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuyas calidades serán definidas en el reglamento.

3. El Director Territorial de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), donde la hubiere; o un delegado, en aquellas Capitales de Departamento en las cuales no existiere sede de la Escuela, dentro de la circunscripción geográfica asignada a ésta, quien actuará como secretario.

4. El Defensor Regional del Pueblo, o un delegado de éste, en aquellas capitales de departamento en que no existiere tal funcionario.

5. Un representante de los empleados de carrera del respectivo departamento, el cual se designará por voto directo de los empleados, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo 1º. En el caso del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, además del Director de la ESAP del Distrito Capital, del delegado del Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, participarán el Defensor Regional del Pueblo, un representante de los empleados de carrera del Distrito, designado por voto directo de los empleados, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Parágrafo 2º. El delegado del Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil de que trata el numeral segundo de este artículo, recibirá los honorarios por sesión con cargo al presupuesto de cada departamento y del Distrito Capital que para el efecto determine el reglamento.

Parágrafo 3º. El representante de los empleados de carrera será comisionado de tiempo completo por el organismo o entidad en la cual labore, durante el tiempo que dure su permanencia en la respectiva comisión del servicio civil.

Artículo 48. *Funciones de las Comisiones del Servicio Civil Departamentales y Distrital de Santa Fe de Bogotá.* Corresponde a las Comisiones del Servicio Civil Departamentales y Distrital de Santa Fe de Bogotá, la administración y la vigilancia de la carrera de los empleados del Estado del orden territorial.

Para el efecto, ejercerán las siguientes funciones:

1. Vigilar, dentro del ámbito de su competencia, y sin perjuicio de las responsabilidades de las demás autoridades señaladas en esta ley, el cumplimiento de las normas de carrera a nivel territorial.

2. Decidir sobre las peticiones que formulen los ciudadanos cuando consideren que han sido vulnerados los principios o los derechos de carrera, observando las instancias y los procedimientos señalados en la presente ley y en las normas que los contengan.

3. Absolver, teniendo en cuenta la doctrina de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.

4. Conocer, en única instancia, de los siguientes asuntos:

4.1. De las reclamaciones que presenten las personas a quienes el nominador haya excluido de las listas de elegibles conformadas en procesos de selección adelantados en entidades del orden territorial, en los casos en que los Comités de Vigilancia así lo hayan solicitado.

4.2. De las demás reclamaciones de empleados del orden territorial que no estén asignadas a los órganos o autoridades de que trata la presente ley.

5. Conocer, en primera instancia, de los siguientes asuntos:

5.1. De oficio o por petición, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección adelantados en entidades del orden territorial, pudiéndolos dejar sin efecto total o parcialmente, aún en el evento de que hubieren culminado con nombramientos en período de prueba y superación del mismo, caso en el cual ordenará la revocatoria de los actos administrativos contentivos de dichos nombramientos e inscripción en el registro público de la carrera.

5.2. De aquellos en los cuales deba ordenar la revocatoria de nombramientos y de otros actos administrativos, en materia de carrera administrativa, referidos a empleados del orden territorial, aún en el caso de que se encuentren ejecutoriados, cuando se compruebe que éstos se expidieron con violación a las normas que la regulan.

6. Conocer, en segunda instancia, de las decisiones que, en primera instancia, adopten las Comisiones de Personal de las entidades del orden territorial.

7. Las demás que les sean asignadas.

Artículo 49. *Período y calidades de los Miembros de las Comisiones Departamentales y Distrital del Servicio Civil.* El período del representante de los empleados, será de dos (2) años pudiendo ser reelegido hasta por un período más. Los demás miembros actuarán en la Comisión mientras permanezcan en el empleo del cual son titulares o mientras no se revoque su designación por el Presidente de la Comisión Nacional para el caso de los delegados suyos en cada comisión departamental.

Los requisitos de los miembros de estas comisiones, serán los mismos determinados para los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando no se trate de los miembros que presiden la comisión, del director regional de la ESAP y del Defensor del Pueblo de la jurisdicción.

Artículo 50. *Apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.* La Comisión Nacional del

Servicio Civil tendrá cinco (5) asesores permanentes de libre nombramiento y remoción designados por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, a quienes corresponde celebrar las audiencias a que hubiere lugar y preparar los proyectos de ponencia sobre los asuntos que deba decidir la Comisión, conforme con el reglamento. Mientras dentro de la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública se señala, la dependencia a la cual corresponde ejercer la Secretaría de la Comisión Nacional, ésta será desempeñada por uno de los asesores.

Para el ejercicio del cargo de Asesor de la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán acreditarse los siguientes requisitos:

a) Ser Colombiano de nacimiento y ciudadano en ejercicio;

b) Título profesional en derecho, administración pública y psicología o disciplinas afines;

c) No haber sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos, ni por delitos contra el patrimonio del Estado;

d) Acreditar cinco (5) años como mínimo de experiencia en la administración pública, o haber ejercido por el mismo tiempo la cátedra universitaria en temas relacionados con aquella área o el ejercicio de la profesión con buen crédito durante el mismo período en materia administrativa.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, por intermedio de la dependencia que defina el reglamento, prestará el apoyo Financiero, Físico, y Tecnológico, necesario para el cumplimiento de las funciones asignadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público incluirá las apropiaciones presupuestales requeridas para este fin, y el Departamento Administrativo de la Función Pública adecuará su planta de personal en lo pertinente.

Artículo 51. *Apoyo a las Comisiones Departamentales y del Distrito Capital.* Los Gobernadores y el Alcalde Mayor del Distrito Capital a través de la dependencia o el organismo competente que definan para el efecto, llevarán el registro departamental de carrera de la administración seccional y sus entidades descentralizadas y de los municipios de su jurisdicción, para el caso de los departamentos. Corresponde a estas dependencias u organismos registrar las inscripciones y novedades producidas en la carrera administrativa de los empleados pertenecientes a tales entidades.

Será causal de mala conducta investigable y sancionable como falta grave disciplinariamente el incumplimiento por parte del Gobernador o el jefe de la dependencia u organismo que éste designe, omitir el adecuado y oportuno registro de las situaciones de carrera y de las novedades que ella impliquen o incumplir las obligaciones de certificación o de suministro de información que sobre el mismo defina el reglamento.

La Procuraduría General de la Nación vigilará especialmente el cumplimiento de esta obligación e impondrá las sanciones a que hubiere lugar en caso de omisión de las mismas.

Artículo 52. *Facultad sancionatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa cuando, cumplido el procedimiento que legalmente se establezca, se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa, o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por las Comisiones del Servicio Civil. Igualmente podrá hacer llamados de atención a las autoridades nominadoras e impartir instrucciones de adopción forzosa para que se adopten los correctivos del caso. Lo anterior sin perjuicio de las demás responsabilidades de otra naturaleza a que haya lugar en las disposiciones legales y en particular de la que trata el artículo 90 de la Constitución Política.

Artículo 53. *Agotamiento de la vía gubernativa.* Con las decisiones ejecutoriadas de las comisiones del servicio civil y de los demás órganos previstos en esta ley se entiende agotada la vía gubernativa.

CAPITULO II

Departamento Administrativo de la Función Pública

Artículo 54. *Objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública.* El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene por objeto de acuerdo a las orientaciones del Presidente de la República, formular la política de Administración Pública en materia de organización administrativa de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de los niveles administrativos y entidades que la conforman, en las diferentes áreas de la gestión pública y en materia de administración del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Artículo 55. *Funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.* Son funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública las siguientes:

1. Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de Administración Pública, en materia de organización administrativa del Estado, propendiendo particularmente por la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y los estatutos orgánicos de las entidades públicas del orden nacional de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

2. Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de Administración Pública, en materia de gestión administrativa, sin perjuicio de las funciones que en esta materia tiene asignado el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

3. Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en todo lo referente a: vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos mínimos, plantas de personal y relaciones laborales.

4. Dirigir y orientar la planeación administrativa de los organismos de la Rama ejecutiva del poder público y velar por la armonización de las reformas administrativas a las necesidades de la planeación económica y social.

5. Establecer las políticas generales de adiestramiento, formación y perfeccionamiento del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público en todos sus niveles.

6. Apoyar a la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

7. Promover o realizar directamente la realización de estudios e investigaciones atinentes a la modernización y tecnificación de la Administración Pública a todos los niveles.

8. Diseñar los sistemas de información requeridos para el seguimiento y análisis de la organización administrativa del Estado, del desempeño del sector público, así como el sistema de información relativo a la situación y gestión del recurso humano al servicio de la administración pública.

9. Preparar los proyectos de ley y de reglamentos propios del ámbito de su competencia.

10. Mantener actualizado el Manual de la Rama Ejecutiva del Poder Público y adoptarlo oficialmente.

11. Orientar e instruir a los diferentes organismos de la administración Pública de la Rama Ejecutiva del Poder Público en sus distintos niveles, sobre las directrices que deban observar en la gestión pública y en la organización administrativa.

12. Adelantar las gestiones necesarias para canalizar asistencia técnica y cooperación internacional en materia de administración pública, observando las disposiciones legales sobre las relaciones exteriores y en cooperación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Parágrafo 1º. Respecto al Sistema salarial y prestacional de que trata el numeral 3 del presente artículo, corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública fijar, con el Presidente de la República, las políticas a nivel del sector público.

Parágrafo 2º. Cada entidad u organismo de la Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden Nacional adoptará el Manual específico de funciones y requisitos mínimos. No obstante se ceñirán al reglamento y a las orientaciones técnicas que adopte el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este último hará revisiones selectivas y posteriores sobre los mismos y podrá ordenar las modificaciones que considere pertinentes, las cuales serán de forzosa aceptación.

Parágrafo 3º. Para la modificación de las estructuras, la adopción de los estatutos orgánicos y de las plantas de personal de las entidades públicas nacionales, de la rama ejecutiva, se requerirá del concepto previo y favorable emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 56. *Principios y reglas generales de organización del Departamento Administrativo de la Función Pública.* Para efecto de lo dispuesto en el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política, serán principios y reglas

generales de organización administrativa del Departamento Administrativo de la Función Pública las siguientes:

1. La denominación de sus dependencias se regirá por lo dispuesto en las normas legales sobre la materia y en especial por lo dispuesto en los Decretos-leyes 1050 y 3130 de 1968, o las disposiciones que las modifiquen o reemplacen.

2. Su organización administrativa será dispuesta en forma flexible y con arreglo a los principios básicos de la función administrativa de que trata la Constitución Política.

3. Las funciones de sus dependencias se orientarán hacia el cumplimiento y desarrollo del objeto y las funciones establecidas en la presente ley y la distribución de aquellas funciones se armonizarán con una adecuada especialización de tareas por dependencia, pero procurando una estructura administrativa simplificada, eficiente y flexible.

4. El Departamento observará en todo momento su carácter de organismo superior de la Administración Pública Nacional y por ende de carácter normativo, asesor, coordinador, directivo y de formulación de políticas. Para la difusión e implementación de sus políticas a nivel departamental, distrital y municipal, contará con las dependencias u organismos que atiendan lo relativo a la gestión pública, el desarrollo institucional y la función pública. En el nivel nacional contará para el mismo propósito con el apoyo y colaboración de las autoridades administrativas nominadoras y las unidades o dependencias de personal, las oficinas de planeación y demás dependencias que tengan por objeto el desarrollo institucional, la organización y métodos y el mejoramiento y control administrativos.

5. El Presidente de la República efectuará los ajustes organizacionales indispensables en el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo a las necesidades de la función administrativa encomendada a dicho organismo y siempre que las necesidades de la acción de Gobierno y de la administración así lo requieran, y en especial para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.

CAPITULO III Escuela Superior de Administración Pública

Artículo 57. *Escuela Superior de Administración Pública.* La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, en su carácter de establecimiento público del orden nacional, adscrito al Departamento Administrativo de la Función Pública, forma parte integral del sistema de carrera administrativa y de Función Pública. En tal carácter, para efectos administrativos está sujeta al régimen jurídico de dichos establecimientos.

La Escuela Superior de Administración Pública es el principal instrumento de investigación, desarrollo científico y tecnológico, formación, perfeccionamiento, capacitación y extensión de la Administración Pública en los órdenes nacional y territorial. En consecuencia, podrá ofrecer, en su área específica, pro-

gramas en todos los niveles autorizados a las universidades, según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 30 de 1994 y demás disposiciones aplicables de la misma ley.

Parágrafo. En materia de administración de personal y de carrera, los docentes de la Escuela Superior de Administración Pública, continuarán rigiéndose por las disposiciones contenidas en los estatutos adoptados por el Consejo Directivo de la misma. La Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las funciones que le competen respecto de este sistema específico de carrera.

CAPITULO IV

De los demás Organos del Sistema General de Carrera y de Función Pública

Artículo 58. *Unidades de personal en los organismos o entidades públicas o de las dependencias que hagan sus veces.* Las Unidades de personal o las dependencias que hagan sus veces, además de las funciones que en materia de administración de personal les compete, tendrán las siguientes respecto de la ejecución del proceso de selección:

1. Elaborar los proyectos de convocatorias a concursos, de manera que respondan a los requerimientos legales y a los parámetros técnicos de acuerdo con la naturaleza del empleo.

2. Designar jurados idóneos, de acuerdo a las orientaciones del nominador, para cada una de las pruebas que se apliquen dentro de los concursos.

3. Firmar el último día previsto para las inscripciones el registro para los aspirantes inscritos, conjuntamente con el nominador o con quien éste delegue.

4. Resolver en primera instancia, sobre las reclamaciones que formulen los aspirantes no admitidos a un concurso.

5. Recepcionar y tramitar ante la Comisión de Personal de que trata la presente ley las reclamaciones que presenten los concursantes por las inconformidades respecto de los resultados obtenidos en las pruebas.

6. Elaborar y firmar las actas de concurso.

7. Proyectar para la firma del Jefe de la entidad las resoluciones que establezcan las listas de elegibles o que declaren desiertos los concursos, según el caso.

Artículo 59. *Comisiones de personal.* En todas las entidades reguladas por esta Ley deberá existir una Comisión de Personal que se ajustará a las normas vigentes y a sus decretos reglamentarios, conformada por dos (2) representantes del nominador y un representante de los empleados. En igual forma, se integran Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Artículo 60. *Funciones de la Comisión de Personal.* Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de personal, en materia de carrera administrativa, cumplirán las siguientes funciones:

1. Vigilar que el proceso de selección se realice conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales.

2. Nombrar los peritos que sean necesarios para resolver las reclamaciones que le sean presentadas.

3. Solicitar al jefe de la entidad 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 o reglamentos que regulan la carrera administrativa.

4. Conocer, en única instancia, de las reclamaciones presentadas por los participantes en un proceso de selección por inconformidad con los puntajes obtenidos en las pruebas.

5. Conocer en primera instancia, de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección, pudiendo ordenar su suspensión y/o dejarlos sin efecto total o parcialmente, siempre y cuando no se haya producido el nombramiento en período de prueba.

6. Conocer, en segunda instancia, de las decisiones adoptadas por los jefes de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces sobre las reclamaciones que formulen los aspirantes no admitidos a un concurso y solicitar al jefe de la entidad la inclusión de aquellos aspirantes que por error hayan sido excluidos de la lista de admitidos a un proceso de selección.

7. Emitir concepto no vinculante previo a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento del empleado de carrera que haya obtenido una calificación de servicios no satisfactoria.

8. Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser revinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

9. Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados de carrera por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento en sus condiciones laborales.

Las demás que les sean asignadas.

TÍTULO VII

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 61. *Protección a la maternidad.* En caso que un cargo de carrera se encuentre provisto con una empleada en estado de embarazo, mediante nombramiento provisional, el término de duración de éste se prorrogará automáticamente hasta tres meses más después de la fecha del parto, si la empleada no hubiere obtenido el derecho a ser nombrada en período de prueba.

Cuando una empleada en estado de embarazo obtenga calificación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los 8 días calendario siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación a otro igual o equivalente, además de la indemnización a que tendría derecho en caso de estar inscrita en la carrera, deberá

pagársele el salario y las prestaciones correspondientes al tiempo comprendido entre la desvinculación originada por la supresión del empleo y el vencimiento de la licencia de maternidad.

Parágrafo. En todos los casos y para los efectos del presente artículo, la empleada deberá dar aviso oportuno, por escrito, al nominador con la presentación de la certificación médica de su estado de embarazo.

Artículo 62. *Protección de los limitados físicos.* La Comisión Nacional del Servicio Civil en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoverá la adopción de medidas tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 63. *Conservación de los derechos de carrera.* Aquellos empleados que ostenten derechos de carrera, adquiridos conforme con los sistemas específicos de personal que, en virtud de la presente ley, se regirán por el sistema general de carrera, conservarán estos derechos.

Las entidades que se regían por sistemas específicos de administración de personal remitirán a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información sobre el registro de los empleados inscritos hasta la fecha de expedición de la presente Ley, dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de su promulgación.

Artículo 64. *Sistema General de Nomenclatura y Clasificación de Empleos.* Habrá un sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos, con funciones y requisitos generales mínimos para las entidades que deban regirse por las disposiciones de la presente ley, al cual se sujetarán las autoridades que de conformidad con la Constitución y la Ley son competentes para adoptar el sistema respecto de su jurisdicción.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, asesorarán a las entidades territoriales para la adopción del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.

Artículo 65. *Facultades extraordinarias.* De conformidad con el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese de precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses contados a partir de la fecha de la promulgación de esta ley para:

1. Expedir las normas con fuerza de ley que adopten el sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos con funciones generales y requisitos mínimos para las entidades del orden nacional y territorial que deban regirse por las disposiciones de la presente ley.

2. Expedir las normas con fuerza de ley que contengan:

2.1. El régimen procedimental especial de las actuaciones que deben surtirse ante las Comisiones del Servicio Civil Nacional, Departamental, del Distrito Capital y las Unidades y Comisiones de Personal;

2.2. El régimen procedimental especial que deben observar los anteriores organismos para el cumplimiento de sus funciones; y las autoridades administrativas para revocar los actos administrativos expedidos con violación a las normas de carrera;

2.3. Los montos mínimos y máximos, en salarios mínimos legales mensuales vigentes, de las sanciones de multa que debe imponer la Comisión Nacional del Servicio Civil, las demás sanciones que puede imponer y su respectivo procedimiento.

3. Expedir las normas con fuerza de ley que contengan los sistemas de capacitación y de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 66. *Suspensión de las actuaciones administrativas.* Cuando las Comisiones del Servicio Civil y las Comisiones de personal, conforme con las competencias que se les asignan por la presente ley, avoquen el conocimiento de los hechos constitutivos de presuntas irregularidades en la aplicación de las normas de carrera y de la violación de los derechos inherentes a ella, consagrados a favor de los empleados de carrera, informarán a los nominadores, quienes de manera inmediata deberán suspender todo trámite administrativo hasta que se profiera la decisión definitiva. Cualquier actuación administrativa que se surta con posterioridad a dicha comunicación no producirá ningún efecto ni conferirá derecho alguno.

Artículo 67. *Procedimiento.* Las actuaciones administrativas de las Comisiones del Servicio Civil, de las Unidades y de las Comisiones de Personal y de las autoridades que deban acatar las decisiones de estos organismos se sujetarán al procedimiento especial que legalmente se adopte.

Artículo 68. *Procesos especiales de selección.* Los reglamentos establecerán procedimientos específicos para la provisión de los empleos de carrera en los municipios de menos de 10.000 habitantes o en las entidades de cualquier nivel o municipio con una planta de personal inferior a diez (10) empleos.

TÍTULO VIII

DE LAS DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES

Artículo 69. *Comisiones Seccionales de Contralorías.* En todo Departamento existirá una Comisión Seccional de Contralorías encargada de atender las reclamaciones relacionadas con la implantación de la carrera administrativa en cada una de las Contralorías de su jurisdicción, y será segunda instancia de las decisiones adoptadas por los Comités de Vigilancia. Su integración será así:

• Contralor Departamental, quien la convocará y presidirá.

• Contralor del Municipio Capital.

• Un Contralor que represente a los demás Contralores, quien será escogido por mayoría simple.

• El Director Territorial de la Escuela Superior de Administración Pública o su delegado.

• Un Representante de los Empleados de carrera, quien será escogido en elección popular.

La reglamentación de esta elección será fijada por la Comisión Seccional respectiva.

Parágrafo. El Contralor del Distrito Capital formará parte de la Comisión Seccional de Contralorías del Departamento de Cundinamarca, Comisión que se encargará de atender las reclamaciones relacionadas con la implantación de la carrera administrativa en la Contraloría del Distrito Capital de Santafé de Bogotá.

Artículo 70. *Funciones de las Comisiones Seccionales de Contralorías.* Las Comisiones Seccionales de Contralorías tendrán las mismas funciones que la presente ley asigna a las Comisiones Departamentales del Servicio Civil.

Artículo 71. *Comité de Vigilancia.* La vigilancia de la carrera en las Contralorías Departamentales, Distritales y Municipales estará a cargo de un Comité que deberá conformarse al interior de cada Contraloría, integrado así:

- El Contralor o su delegado.
- El Secretario General de la Contraloría, o quien haga sus veces.
- El Representante de los Empleados en la Comisión de Personal.
- El Jefe de Personal o quien haga sus veces, quien actuará como Secretario.

Artículo 72. *Funciones del Comité de Vigilancia.* Las funciones del Comité de Vigilancia serán las mismas que cumplen las Comisiones de Personal de que trata el artículo 60 de la presente ley.

Artículo 73. *Validez de las inscripciones en carrera realizadas.* Las inscripciones en carrera de funcionarios de Contralorías llevadas a cabo por las Comisiones Seccionales y Nacional del Servicio Civil hasta el 19 de junio de 1996, son válidas y, por lo tanto, dichos empleados conservarán todos sus derechos de carrera.

Las inscripciones y actualizaciones en el escalafón de la carrera administrativa que se efectúen a partir de la expedición de la presente ley, serán realizadas por cada una de las Contralorías, por lo que deberán crear un registro especial dentro de sus dependencias encargado de llevar esta información, y certificar sobre ella cuando fuere del caso.

TITULO IX

DELAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 74. *Validez de la inscripción.* Las inscripciones en el escalafón de la carrera administrativa que se efectuaron en vigencia de las disposiciones que la presente ley deroga o modifica, conservarán plena validez.

Artículo 75. *Régimen de transición.* Mientras se expiden los decretos leyes que desarrollen las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República por el artículo 66 de la presente ley y se expiden los decretos reglamentarios de esta ley y de aquellos decretos leyes, continuarán rigiendo las disposiciones legales y reglamentarias de carrera administrativa vigentes al momento de la promulgación de esta ley.

Las solicitudes de inscripción que se encuentran en trámite continuarán su curso de acuerdo con las disposiciones vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, aunque para

ellas no se requerirá formalidad distinta que su anotación en el registro público de la carrera.

Las actuaciones que la Comisión Nacional del Servicio Civil y las Comisiones Seccionales del Servicio Civil hubieren iniciado en cumplimiento de los literales a), b), d) y e), del artículo 14 de la ley 27 de 1992, continuarán el trámite previsto en las disposiciones vigentes a la fecha de su presentación. De igual manera se procederá en las entidades con sistemas específicos de administración de personal.

Artículo 76. *Vigencia.* Esta ley rige a partir de su publicación, deroga las Leyes 61 de 1987, 27 de 1992, modifica y deroga, en lo pertinente los Títulos IV y V del Decreto-ley 2400 de 1968; el Decreto-ley 694 de 1975; la Ley 10 de 1990; los Decretos-leyes 1034 y 1647 de 1991; la Ley 5 de 1992; el Decreto 2169 de 1992; el artículo 53 de la Ley 105 de 1994; el Decreto-ley 1222 de 1993; y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal, contempladas en la presente ley y las contenidas en los Decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que prestan sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3º de la presente ley.

Parágrafo. Los empleados de la Organización Electoral y el personal no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en materia de administración de personal, diferente a carrera administrativa, continuará rigiéndose por las disposiciones vigentes para dicho personal al momento de la expedición de la presente ley.

Horacio Serpa Uribe,
Ministro del Interior.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Constitución Política de 1991, a través de los artículos 125 y 130 determinó los alcances y el nuevo enfoque de la Carrera Administrativa en el país. La Ley 27 de 1992 desarrolló los principios consagrados en la Carta, y en obediencia a los mandatos allí plasmados, entre otros aspectos, extendió el marco de la carrera de los empleados públicos que prestan sus servicios en la rama ejecutiva del poder público a las organizaciones del nivel territorial. De esta manera, Colombia ingresó en definitiva en la valoración del mérito como el indicador que permitiría el ingreso a los empleos públicos acogidos bajo el sistema de carrera y la permanencia en los mismos.

La Ley 27 de 1992, incursionó en temas neurálgicos como la conformación y funciones de las Comisiones Nacional y Seccionales del Servicio Civil, las cuales por mandato constitucional deben encargarse de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos excepción de aquellas que tengan carácter especial. Clasificó los empleos que por excepción serían considerados como de libre nombramiento y remoción en el nivel territorial y reiteró la clasificación de los empleos del orden nacional, contenidos en la Ley 61

de 1987. Igualmente, dispuso su aplicación de manera transitoria a algunos organismos de control que carecían a la fecha de una normatividad de carrera, mientras les eran expedidas las propias. Este fue el caso de la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la Nación.

En cumplimiento de facultades extraordinarias concedidas por la Ley 27 de 1992, el ejecutivo expidió el Decreto-ley 1222 de 1993, el cual a su vez fue reglamentado posteriormente a través del Decreto 256 de 1994, modificado por los Decretos 805 y 2645 de 1994, y el Decreto 2329 de 1995.

En desarrollo del proceso de reglamentación y aplicación de la normatividad de carrera administrativa, se han encontrado serios obstáculos, que limitan y dificultan la marcha y grado de implantación de la carrera en muchas organizaciones públicas, en veces originados por vacíos de carácter legal, y en otras ocasiones por deficiencias legales de tipo estructural que no han permitido un suficiente avance, particularmente en el nivel territorial.

Dentro de los aspectos que con mayor notoriedad merecen ser revisados por el legislativo, se encuentran los siguientes:

1º En un solo cuerpo normativo incluir la totalidad de las disposiciones relacionadas con la Carrera Administrativa, con el fin de brindar uniformidad y seguridad al intérprete.

2º Organización, funcionamiento y competencias de las Comisiones Nacional, distrital y departamentales del Servicio Civil.

3º Clasificación de los empleos que por excepción deben ser considerados como de libre nombramiento y remoción.

4º Vinculación a los empleos de carrera, en la medida que se hace necesario estudiar la realización de concursos generales para la obtención de listas de elegibles de aplicación prevalente por parte de los nominadores, dotando de mayor transparencia los procesos de selección.

De otra parte, se han producido algunos pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, sobre la Ley 61 de 1987 y sobre la Ley 27 de 1992, específicamente sobre el tema de clasificación de los empleos del orden nacional y territorial, toda vez que eleva el nivel de la carrera al considerar como pertenecientes a este régimen empleos como, los de jefe de división y de oficina, inspectores y agentes del resguardo, entre otros.

Por las anteriores consideraciones, se hace necesario someter a consideración del Congreso de la República el presente proyecto de ley, el cual por demás ya tiene un importante conocimiento por parte de los señores parlamentarios de las Comisiones Séptimas Constitucionales permanentes, en virtud a que en la legislatura anterior, muchos avances y coincidencias fueron logradas. El articulado sometido a examen como iniciativa del ejecutivo, pretende efectuar los ajustes necesarios a las Leyes y Decretos referidos, permitiendo dotar a las entidades y organismos del Estado, de normas claras y homogéneas, para bien de los empleados de carrera y de aquellos que tienen la

responsabilidad de conducir y administrar este personal al interior de las organizaciones públicas.

El proyecto de ley se refiere particularmente a los siguientes aspectos, utilizando en lo metodológico, un cuerpo normativo organizado por títulos y capítulos, los cuales responden a temas previamente definidos, los cuales han sido agrupados buscando que el lector y posterior intérprete hallen con facilidad el precepto correspondiente:

1. El Título Primero está referido a los principios generales de la carrera administrativa; cuenta con dos capítulos, cuales son: Definición, principios y campo de aplicación. Y el segundo, clasificación de los empleos.

En materia de principios se destacan particularmente el del *mérito*, así como el de la *primacía del interés público*.

El nuevo campo de aplicación propuesto, ofrece singulares innovaciones en la medida que se traen al sistema general de carrera, regímenes hasta ahora denominados como sistemas específicos de administración de personal, como los existentes para organizaciones que forman parte del sistema general de seguridad social en salud, las Unidades administrativas especiales de aduanas y de impuestos nacionales, así como la Aeronáutica Civil, la Superintendencia Bancaria y la Organización Electoral. Las normas hasta ahora vigentes para estas entidades no ofrecen, en lo esencial, aspectos diferenciadores que justifiquen su permanencia aparte, razón por la que se propone su regulación a través del sistema general.

Se incluyen también un conjunto de normas básicas para la puesta en marcha de la administración y vigilancia de la carrera administrativa de los empleados de contralorías, especificando el sistema de clasificación de empleos y precisando que en todo lo que no constituya norma específica se aplicarán las normas generales contenidas en el presente proyecto de ley.

En relación con el personal no uniformado vinculado al sector defensa, se efectúan importantes precisiones, teniendo en cuenta los alcances del fallo de la Corte Constitucional N° C-356 del 11 de agosto de 1994, así: A los empleados no uniformados de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, se les aplicará en lo sucesivo el régimen de carrera administrativa previsto en el proyecto. Igualmente, el sector no uniformado del sector defensa encontrará en el proyecto, un marco jurídico estable que les garantizará claridad sobre las normas de carrera administrativa a ellos aplicables. Para garantizar su cabal aplicación se considera la clasificación de sus empleos, la naturaleza específica de las instituciones del sector y se consulta el criterio de mérito como requisito para su acceso, sin perjuicio de consideraciones particulares que hacen justicia con las especialísimas condiciones de los empleos que están al servicio del orden público y la seguridad.

Continuarán rigiéndose por las normas vigentes para ellos, organizaciones como el Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario,

INPEC, la Carrera Diplomática y Consular, y el personal docente, regímenes que en lo sucesivo serán considerados como sistemas específicos de administración de personal.

En relación con la clasificación de los empleos se presenta un catálogo puntual y definido sobre aquellos que por excepción serán considerados como de libre nombramiento y remoción. Para este efecto, se han tenido en cuenta los pronunciamientos de la Corte Constitucional contenidos en las Sentencias N° C-195 de 1994 y C-306 de 1995, armonizando las consideraciones de este organismo, con las disposiciones que aún conservan vigencia, pero que reñirían o serían susceptibles de aplicación de la excepción de inconstitucionalidad.

Baste señalar en este tema algunos razonamientos previstos en la Sentencia C-195 de abril 21 de 1994, con ponencia del magistrado Vladimiro Naranjo Mesa, al declarar la inexecutable parcial del artículo 1° de la Ley 61 de 1987, referido a la clasificación de los empleos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva, en el orden nacional, los cuales determinan los criterios y parámetros que debe tener en cuenta el legislador para excluir algunos empleos de la carrera administrativa:

"...como base para determinar cuando un empleo puede ser de libre nombramiento y remoción, hay que señalar en primer término que tenga fundamento legal, pero además, dicha facultad del legislador no puede contradecir la esencia misma del sistema de carrera, es decir, la ley no está legitimada para producir el efecto de que la regla general se convierta en excepción. En segundo lugar, debe haber un principio de razón suficiente que justifique al legislador para establecer excepciones a la carrera administrativa, de manera que la facultad concedida al nominador obedezca a una potestad infundada. Y, por último, no hay que olvidar que por su misma naturaleza los empleos que son de libre nombramiento y remoción son aquellos que la Constitución establece y aquellos que determine la ley (artículo 125), siempre y cuando la función misma, en su desarrollo esencial, exija una confianza plena y total o implique una decisión política".

2. El Título Segundo dispone lo pertinente con respecto a la vinculación a los empleos de carrera. Consta a su vez, de tres capítulos así: De las clases de nombramiento, de los procesos de selección o concurso, y del registro público de la carrera.

La vinculación a los empleos y el proceso de selección continúa como es natural en cabeza de los nominadores, sin embargo se introduce por primera vez en el País, la posibilidad de organizar concursos generales abiertos y la utilización de sus listas de elegibles. La Escuela Superior de Administración Pública u otras entidades especializadas, entre las cuales podrían estar comprendidas las universidades de reconocida trayectoria, podrán realizar las pruebas, mediante convenios o contratos celebrados al efecto. En todo caso la ESAP establecerá el sistema de acreditación de estas instituciones.

Estos concursos generales serán convocados en la circunscripción territorial que determine

la Comisión Nacional del Servicio Civil, como ente supremo para administrar y vigilar la carrera. También se determina la posibilidad de reglamentar la realización de pruebas básicas generales de preselección de carácter obligatorio, que tiendan junto con el cumplimiento de los requisitos mínimos de los empleos a formar parte del proceso de selección, lo cual, iniciará a decantar la población de aspirantes, dejando a las entidades en la posibilidad de realizar las pruebas que de manera específica determinen la idoneidad de estos aspirantes.

Sobre el Registro Público de la Carrera, se efectúan algunas precisiones tendientes a simplificar el manejo de la información relacionada con la inscripción y/o actualización en el escalafón de la carrera administrativa, puntualizando que la administración y organización de éste atañe de manera especial a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. El Título Tercero está orientado de manera exclusiva al tema de la evaluación del desempeño y la calificación de los empleados de carrera. Observando que el alcance del artículo 125 de la Constitución, no podía reducirse a una calificación para decidir la permanencia o el retiro del empleado, se extiende su ámbito al crecimiento y desarrollo de éste.

Se introduce como elemento de flexibilización de la evaluación del desempeño, la posibilidad de solicitar una revisión cuando ella sea insatisfactoria. Consecuencialmente, serán procedentes los recursos que agoten la vía gubernativa contra el acto administrativo que pretenda separar del servicio al empleado calificado insatisfactoriamente. Este nuevo elemento, dotará a las entidades de la agilidad necesaria en estos casos, sin violentar los mecanismos de defensa y el debido proceso que debe tener el empleado.

4. El Título Cuarto del proyecto trata de manera puntual aspectos relacionados con la carrera, desde el punto de vista del mejoramiento de la gestión individual y colectiva del empleado, así como su motivación y bienestar. Estos temas son justamente la capacitación y los estímulos que si bien tienen un gran desarrollo en otras normas, en virtud a corresponder a una globalidad para todos los empleados del Estado deben ser examinados por las normas de carrera, de manera especial y preferente con miras a facilitar el ascenso y el crecimiento de los funcionarios.

Debe recordarse que la Ley 190 de 1995, introdujo estímulos como el ascenso en propiedad cuando el empleado sea reconocido como el mejor de la entidad o del nivel al cual pertenezca, y reitera la necesidad de concederles becas dentro del País o en el extranjero. Se pretenden reglamentaciones que hagan viable y perceptible este tipo de elementos, los cuales se insiste son de esencia dentro de cualquier régimen de carrera. Inclusive se pretende que la Comisión Nacional del Servicio Civil o las departamentales, como son denominadas aquí, tengan la facultad de vigilar la inversión de los rubros presupuestales destinados a la capacitación de los empleados, en la medida que ellos deben tener una correspondencia con la evalua-

ción del desempeño y las debilidades y fortalezas de los mismos funcionarios.

5. El Título Sexto del proyecto otorga vida a un sistema general de carrera y de la función pública. Inicia por precisar cuales son las entidades que forman parte del sistema, reconociéndole la supremacía del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Deslinda las competencias de cada organismo, y señala con claridad el campo de acción de cada uno de los intervinientes en la carrera administrativa.

Sobre la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, reduce su número de siete (7) a cinco (5) personas. Vincula a ella al Defensor del Pueblo, como el representante más legítimo de la sociedad y permite a los Gobernadores y al Alcalde Mayor de Santafé de Bogotá, su representación, aunque suprime la concerniente a los Alcaldes del País, a la vez que se imprime más autonomía en cada territorio de su jurisdicción a dichas comisiones para la gestión de la carrera administrativa.

Se dispone que el representante de los empleados será comisionado de tiempo completo mientras dure su permanencia en la Comisión Nacional o departamentales, a efecto de facilitarles el cumplimiento de sus gestiones y de la representación a ellos confiada.

Con respecto a las funciones de las Comisiones Nacional y Departamentales del servicio civil, se fortalecen las mismas, por cuanto debe ser claro que de éstas se derivan las acciones que el máximo organismo en la materia podrá determinar.

Merece particular atención el tema de la aplicación de multas de carácter pecuniario, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar, frente a la infracción o comisión de faltas, generadas por acción o por omisión en el cumplimiento de la normatividad de carrera, así como la aplicación de otras sanciones. En esta facultad, descansará en buena medida el marco de inspección, vigilancia y control, dable de manera usual a este tipo de organismos. Hasta ahora se ha carecido de instrumentos de esta naturaleza, y quizás por ello la multiplicidad de violaciones que se han presentado, sin las consecuencias que debieron generarse oportunamente.

Las comisiones departamentales del servicio civil, son revisadas también en su conformación y funciones. Será el funcionario departamental de mayor rango, que se encargue del tema de la

función pública, quien la presida, acompañado por el defensor regional del pueblo, un delegado del presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el director territorial de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, y un representante de los empleados de carrera del respectivo departamento, el cual se designará por voto directo.

Se da vida igualmente, en este contexto a la Comisión Distrital del Servicio Civil, pues de todos es sabido que la Ley 27 de 1992, respetando algunas disposiciones existentes para aquella época, y sin que aún se hubiera expedido el Estatuto de la Ciudad Capital, contenido en el Decreto-ley 1421 de 1993, no dispuso la existencia de este importante organismo, el cual cada vez es más urgente.

Como ya se había anotado, se efectúa un deslinde y puntualización de las funciones que con relación a la carrera tendrán entidades, como el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, con las necesarias facultades para reorganizarse de acuerdo a los nuevos roles que deberán cumplir.

Merece también lugar importante en esta exposición de motivos, el papel que en lo sucesivo deberán observar las comisiones de personal. Ellas serán protagonistas de primera línea dentro de la carrera, pues se pretende entre otras funciones, que contribuyan en la vigilancia del proceso de implantación de la carrera, y que conozcan de las reclamaciones que sobre los concursos en primera instancia pudieren formularse.

6. El Título Séptimo del proyecto, relacionado con las disposiciones generales, también ofrece singulares puntos de importancia.

Protección a la maternidad y al niño que está por nacer. En acatamiento al precepto constitucional relacionado con el tema se prevé, que en caso de embarazo frente a nombramiento provisional o período de prueba, la empleada no podrá ser desvinculada, sino hasta tres meses después del parto. Para el caso de la supresión de empleos de carrera ocupados por persona en estado de embarazo y con derechos de carrera, se ha previsto una indemnización especial y adicional a la ordinaria.

Congruente con lo anterior, también era indispensable promover la adopción de medidas especiales dirigidas a garantizar las condiciones de acceso de los limitados físicos, tema que

se encomienda a la Comisión Nacional del Servicio Civil:

Finalmente y como tema de gran envergadura, se solicita del Congreso de la República el otorgamiento de facultades extraordinarias al ejecutivo, con el fin de organizar un sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos, con funciones y requisitos mínimos para las entidades objeto de aplicación del proyecto.

Esto es indispensable, pues a la fecha la dispersión de empleos, requisitos y funciones, particularmente en el nivel territorial es enorme.

Así mismo, las facultades extraordinarias, se extienden a la regulación de los procedimientos especiales que se surtan por parte de los organismos vinculados al sistema general de carrera, en ejercicio de las funciones a ellos encomendadas.

Estos nuevos conceptos y elementos, permitirán al país, al funcionariado y a las organizaciones públicas, disponer de una normatividad coherente, más funcional y adecuada a las necesidades tanto de las entidades del orden nacional como del orden territorial.

Horacio Serpa Uribe,

Ministro del Interior.

CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

El día 17 de octubre de 1996 ha sido presentado en éste Despacho, el Proyecto de ley número 144 de 1996 con su correspondiente exposición de motivos por el Ministro del Interior Horacio Serpa Uribe.

El Secretario General,

Diego Vivas Tafur,

ACTA DE PRESENTACION

Del Proyecto de ley número 144 del 17 de octubre de 1996

En la Secretaría General de la honorable Cámara de Representantes a los diecisiete (17) días del mes de octubre de 1996, siendo las 11:00 horas, se hizo presente el señor Ministro del Interior, doctor Horacio Serpa Uribe con el fin de hacer entrega del siguiente proyecto de ley: "por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones".

El señor Ministro,

Horacio Serpa Uribe.

El Secretario General,

Diego Vivas Tafur.

