



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

ISSN 0123-9066

AÑO XII - Nº 173

Bogotá, D. C., jueves 24 de abril de 2003

EDICION DE 28 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

ANGELINO LIZCANO RIVERA
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

CAMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NUMERO 216 DE 2003 CAMARA

por medio de la cual se reglamentan los artículos 125 y 130 de la Constitución Política de Colombia y se expiden normas sobre Carrera Administrativa y Comisión Nacional del Servicio Civil.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TITULO I

CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPITULO I

Definición, principios y campo de aplicación

Artículo 1°. *Definición.* La Carrera Administrativa es un sistema técnico y reglado 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 el ascenso.

Artículo 2°. *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 enmarcarse fundamentalmente en los siguientes:

Principio de igualdad. Para el ingreso a los empleos pertenecientes a la carrera se brindará igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna índole, particularmente por motivos de credo político, raza, religión o sexo; de la misma forma, para el ascenso, la estabilidad y la capacitación de quienes pertenezcan a la carrera, las organizaciones y entidades garantizarán que los empleados participen con criterio de igualdad y equidad.

Principio del mérito. El acceso a los empleos pertenecientes a la carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración 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 3°. *Campo de aplicación.* Las disposiciones contenidas en la presente ley son aplicables a los empleados del Estado que desempeñen empleos pertenecientes a la Carrera Administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles nacional, departamental, distrital, municipal y sus entes descentralizados; en las corporaciones autónomas regionales; en las

personerías y contralorías territoriales, en las entidades públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud; al personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores; al personal administrativo de las instituciones públicas de Educación Superior que no sean docentes ni directivos docentes; al personal administrativo de las instituciones de educación primaria, secundaria y media vocacional; a los funcionarios de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional, al personal de la Auditoría General de la República, de la Contaduría General de la Nación, de la Defensoría del Pueblo y de los órganos autónomos como el Consejo Nacional de Televisión, Comisión Nacional del Servicio Civil, Banco de la República, Superintendencias.

Igualmente, serán aplicables a los empleados del Congreso de la República, de las Asambleas Departamentales, Concejos Municipales y Distritales y Juntas Administradoras Locales, excepto a quienes ejercen empleos en las unidades de apoyo que requieran los congresistas, diputados y concejales.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en la presente ley no se aplican a los servidores de los órganos que determina la Constitución Política que deben organizar autónomamente las carreras de sus propios servidores, y por lo cual se consideran como de carácter especial para los fines establecidos en el artículo 130 de la misma Constitución, y estos son: La Rama Judicial del Poder Público y la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Fiscalía General de la Nación, la carrera notarial, personal uniformado del Ministerio de la Defensa, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Artículo 4°. *Sistemas específicos de carrera.* Se entiende por sistemas específicos de carrera aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones propias para el desarrollo y aplicación de la Carrera Administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en normas anteriores a la vigencia de la presente ley.

Se encuentran dentro de los sistemas específicos de carrera, los que rigen para el personal que presta sus servicios en la carrera diplomática y consular; docentes de los entes universitarios autónomos; Superintendencia Bancaria; Departamento Administrativo de Seguridad, DAS; entidades que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología; el Instituto Nacional Penitenciario

y Carcelario, Inpec; la Registraduría Nacional del Estado Civil; la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales; el de carrera docente y directivos docentes; y los empleados civiles no uniformados que prestan sus servicios en el Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Los derechos amparados por las normas legales que contienen estos sistemas, continuarán vigentes para todos los funcionarios inscritos en dichas carreras antes de la vigencia de la presente ley. Los funcionarios de estas entidades que su vinculen con posterioridad a la vigencia de esta ley quedarán sometidos al nuevo sistema de Carrera Administrativa, con las excepciones contempladas en la Constitución y en la ley.

La administración y la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, organismo que resolverá, en última instancia, sobre los asuntos y reclamaciones que por violación a las normas de carrera deban conocer los organismos previstos en tales sistemas específicos.

Parágrafo 1°. La Comisión Nacional del Servicio Civil no conocerá asuntos de las que tengan el carácter de carreras especiales de acuerdo con la Constitución Política: Rama Judicial, Procuraduría General de la Nación, Fiscalía General de la Nación, Contraloría General de la República, Carrera Notarial, personal uniformado del Ministerio de Defensa, de las fuerzas militares y Policía Nacional.

Parágrafo 2°. La presente ley se aplicará en caso de presentarse vacíos en la normatividad que rige los sistemas especiales y específicos de carrera en los aspectos que sean compatibles con estos sistemas, a los funcionarios que están inscritos en las mismas.

Parágrafo 3°. Continuarán con el sistema específico de Carrera Administrativa, incluyendo los nuevos funcionarios que se vinculen a la carrera docente y directivos docentes, el personal de cuerpo de custodia y vigilancia del Inpec, y el personal docente y directivos docentes de los entes universitarios autónomos.

CAPITULO II

Clasificación de los empleos

Artículo 5°. *Clasificación de los empleos.* Todos los empleos de los organismos y entidades del Estado, de las entidades territoriales, del sector central y descentralizado regulado por la presente ley son de carrera, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo conforme a la Constitución y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.

2. Los empleos de libre nombramiento y remoción que correspondan a los siguientes criterios:

2.1 Los de dirección, conducción y orientación institucionales, que a continuación se indican, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, así:

2.1.1 En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro; Director de Departamento Administrativo; Viceministro; Subdirector de Departamento Administrativo; Consejero Comercial; Contador General de la Nación; Subcontador General de la Nación; Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Secretario General y Subsecretario General; Director de Superintendencia; Director de Academia Diplomática; Director de Protocolo; Director Administrativo, o Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo; de Gestión, Subdirector Administrativo, o Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina o Asesor Jurídico, Jefe de Planeación, Jefe de Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Experto de comisión, Interventor de Petróleos, y Capitán de Puerto.

En la Presidencia de la República los Consejeros del Presidente de la República, Alto Comisionado, Director de Programa Presidencial, Veedor

Ciudadano, Secretario de la Presidencia de la República, Director Fondo de Programa, Jefe de Área y los demás comprendidos en el nivel de dirección y de asistencia del Presidente.

En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, además, los siguientes: Agregado para Asuntos Aéreos; Administrador de Aeropuerto; Gerente Aeroportuario; Director Aeronáutico Regional; Director Aeronáutico de Área y Jefe de Oficina Aeronáutica.

2.1.2 En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente; Director o Gerente General o Nacional; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente General o Nacional; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Superintendente; Superintendente Delegado; Intendente; Director de Superintendencia; Secretario General; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefe de Oficina o Asesor Jurídico, Jefe de Planeación, Jefe de Prensa o de Comunicaciones; y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces.

2.1.3 En la Administración Central y órganos de control del Nivel Territorial:

Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Veedor Distrital; Veedor Municipal; Director y Subdirector de Departamento Administrativo o de carácter departamental, distrital, o municipal; Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios; Director y Subdirector de Área Metropolitana; Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar; Jefe de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina o Asesor Jurídico, Jefe de Planeación, Jefe de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local, Corregidor, y Personero Delegado.

2.1.4 En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

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

2.2 Los empleos de especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos:

2.2.1 En la Administración Central del Nivel Nacional:

Director y Subdirector de la Policía Nacional; Superintendente; y Director de Unidad Administrativa Especial.

En las Fuerzas Militares y 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 *intuito persona* requerida en quienes los 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 el Ministerio de Relaciones Exteriores los del Servicio Administrativo en el exterior.

En el Congreso de la República, los previstos en la Ley 5ª de 1992.

2.2.2 En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente; Director o Gerente; Rector de Institución de Educación Superior distinta de los entes autónomos universitarios.

2.2.3 En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial:

Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local, Contralor y Personero.

2.2.4 En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente, Rector de Institución de Educación Superior distinta de los entes universitarios autónomos.

2.3 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

2.4 En los entes universitarios autónomos e instituciones de educación superior en todos los niveles, los que determinen los respectivos estatutos.

Parágrafo 1°. 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 y conducción institucional, manejo o de confianza, incluidos los asesores de estos despachos que tengan manejo administrativo, jurídico o contable.

Parágrafo 2°. Aquellos empleos que pertenezcan a los organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones sean de carácter operativo, de guardia, de vigilancia o de escolta, o de funciones equivalentes, o que consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos, también son de libre nombramiento y remoción.

Se respetarán los derechos de carrera de los funcionarios que hasta el momento de la vigencia de la presente ley vienen desempeñando estas funciones y se encuentren inscritos en Carrera Administrativa.

Parágrafo 3°. En casos excepcionales, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar la compensación de los requisitos señalados en la ley y demás normas complementarias, por experiencia sobresaliente en el desempeño de una disciplina, ocupación, arte u oficio que tenga que ver con el cargo por ocupar, para proveer empleos de libre nombramiento y remoción en los municipios de quinta y sexta categorías.

Para tal efecto, el jefe del organismo interesado en la provisión del empleo solicitará a la Comisión Nacional el estudio del caso, en escrito debidamente motivado.

La Comisión, en un término no mayor de 10 días hábiles, deberá informar al jefe del organismo sobre la procedencia o no de la compensación de requisitos. El incumplimiento del término anterior constituirá falta disciplinaria, sancionable de acuerdo con la Ley 734 de 2002.

Artículo 6°. *Cambio de naturaleza de los empleos.* El empleado de carrera cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, perderá los derechos de la misma y podrá optar por la indemnización o incorporación en la nueva planta.

Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de Carrera Administrativa, deberá ser provisto mediante concurso, cuya convocatoria se efectuará dentro de los dos (2) meses improrrogables siguientes a la fecha en que opere el cambio de naturaleza.

CAPITULO III

Vinculación a los empleos pertenecientes a la Carrera Administrativa

Artículo 7°. *Ingreso.* El ingreso a la Carrera Administrativa y el ascenso dentro de la misma se harán mediante la comprobación del mérito por concurso.

Artículo 8°. *Provisión de empleos de carrera.* La provisión definitiva de los empleos pertenecientes a la carrera se hará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la jurisdicción de lo contencioso administrativo mediante sentencia.

2. Por traslado de un empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, en los términos de la ley, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo ordene.

3. Con el personal de Carrera Administrativa al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser incorporado, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 65 de la presente ley.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe en, forma descendente, un puesto en la lista de elegibles vigente, resultado del concurso.

Cuando sea necesario proveer un cargo vacante y dicha provisión no sea posible de acuerdo con lo establecido en los numerales 1, 2 y 3, a solicitud del

nominador, la Comisión Nacional del Servicio Civil remitirá el nombre de la persona en quien deba recaer el nombramiento.

Efectuado el nombramiento la entidad lo informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos y por los medios que esta establezca.

Parágrafo 1°. La Comisión Nacional del Servicio Civil informará al interesado la entidad y el cargo en el cual deberá ser nombrado.

Parágrafo 2°. Cuando en la entidad no haya cargo vacante o ante la imposibilidad de incorporar al ex funcionario por orden judicial, las partes tendrán que someterse a un proceso de conciliación.

Artículo 9°. *Procedencia del traslado.* El nominador podrá efectuar traslados de los empleados de carrera, en los términos del Decreto 1950 de 1973 o en las normas que lo modifiquen, adicionen o reemplacen, para proveer un cargo vacante.

Artículo 10. *Encargos.* Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera que se encuentren vacantes, los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su ejercicio y su última calificación del desempeño sea sobresaliente. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional.

Artículo 11. *Nombramientos provisionales.* Los nombramientos tendrán carácter provisional, cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Artículo 12. *Procedencia de los encargos y de los nombramientos provisionales.* Mientras se realiza el concurso, las vacancias definitivas podrán ser provistas por encargo o nombramiento provisional, previa autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La duración del encargo o del nombramiento provisional se extenderá hasta tanto se efectúe el nombramiento dentro de las personas seleccionadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual no obsta para que el nominador, en cualquier tiempo, pueda dar por terminado el encargo o el nombramiento provisional, mediante resolución motivada, caso en el cual no podrá proveerse nuevamente el empleo mediante estas modalidades, salvo expresa autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De todas formas la duración del encargo o del nombramiento provisional no podrá en ningún caso exceder de cuatro meses, tiempo durante el cual deberá efectuarse el concurso de selección para llenar la vacante. De estas situaciones el nominador informará a la Comisión Nacional de Servicio Civil, quien tendrá la obligación de efectuar el concurso.

Parágrafo 1°. Cuando un empleado sea encargado, por el tiempo que dure esta situación, el empleo del cual es titular podrá ser provisto a través de encargo o de nombramiento provisional, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Parágrafo 2°. El incumplimiento de lo previsto en el presente artículo será motivo de acción disciplinaria para los responsables de la misma.

Artículo 13. *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 14. *Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.* Los empleados de carrera tendrán derecho a que se les otorgue comisión, hasta por el término de un (1) año para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra.

Finalizado el año, o el período del encargo, o cuando el empleado renuncie a la comisión antes del vencimiento del término, deberá asumir el cargo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 15. *Responsabilidad de los nominadores.* La autoridad nominadora que infrinja las normas que regulan los nombramientos o que omita la aplicación de las normas de carrera incurrirá en falta gravísima, sancionable disciplinariamente y responderá patrimonialmente en los términos previstos en el artículo 90 de la Constitución Política, Ley 678 de 2001, Ley 734 de 2002 y Ley 790 de 2002, sin perjuicio de las demás acciones a que haya lugar.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, de oficio o a solicitud de cualquier ciudadano, adoptará las medidas pertinentes para verificar los hechos y solicitar el inicio de las investigaciones y la aplicación de las sanciones correspondientes.

TÍTULO II

DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CAPITULO I

Naturaleza y funciones

Artículo 16. *Naturaleza jurídica.* La Comisión Nacional del Servicio Civil, prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, es un órgano autónomo y permanente de carácter técnico del orden Nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.

Artículo 17. *Funciones.* La Comisión Nacional del Servicio Civil es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas de carácter especial previstas en la Constitución Política.

En desarrollo de estas atribuciones, ejercerá las siguientes funciones:

1. Administrar el sistema de la carrera, en el ámbito de su competencia, para lo cual deberá:

1.1 Establecer los instrumentos necesarios para garantizar la cabal aplicación de las normas que regulan la Carrera Administrativa, tales como procesos de verificación y control, guías, reglas y mecanismos de impugnación.

1.2 Establecer los criterios y parámetros con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley, y adelantarlos de acuerdo con tales criterios.

1.3 Establecer los mecanismos y los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre calificación del desempeño de los empleados de carrera.

1.4 Dirigir, desarrollar e implementar políticas, planes y programas en materia de Carrera Administrativa y velar por su cumplimiento.

1.5 Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera, cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser reincorporados, y el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.

1.6 Remitir a las entidades, a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera que se encuentren vacantes definitivamente, de acuerdo con el orden de prioridad establecido en la presente ley.

1.7 Administrar, organizar, controlar y actualizar el registro público de empleados inscritos en Carrera Administrativa y expedir las certificaciones correspondientes.

1.8 Expedir directivas y circulares para la aplicación de las normas que regulan la Carrera Administrativa.

1.9 Autorizar, cuando sea procedente, la provisión de los empleos vacantes definitivamente, mediante encargo o nombramiento provisional.

1.10 Establecer los mecanismos de administración y vigilancia para los sistemas específicos, de conformidad con las normas vigentes para estos.

2. Vigilar, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de carrera en los niveles nacional y territorial, para lo cual deberá:

2.1 Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones, por violación de las normas de carrera, que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad.

2.2 Ordenar la expedición o la revocatoria de nombramientos y de otros actos administrativos, cuando se compruebe la violación a las normas que regulan la carrera y aplicar las sanciones del caso.

2.3 Vigilar el cumplimiento de las normas sobre calificación del desempeño laboral.

2.4 Efectuar visitas e investigaciones y ordenar medidas preventivas o correctivas, de obligatorio cumplimiento por parte de las autoridades nominadoras, cuando se compruebe que se ha presentado violación a las normas de carrera.

2.5 Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.

3. Conocer en segunda instancia de las decisiones que, en primera instancia, adopten las comisiones de personal.

4. Aprobar, revisar y administrar su presupuesto, así como los bienes y recursos destinados a su funcionamiento.

5. Celebrar los contratos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

6. Adelantar gestiones ante entidades nacionales o extranjeras, con el fin de establecer relaciones interinstitucionales o celebrar convenios que contribuyan al cumplimiento de las funciones de la Comisión.

7. Ser responsable de la capacitación en materia de Carrera Administrativa, para lo cual podrá realizar congresos, seminarios, foros, cursos y, en general, eventos de capacitación y difusión. Publicar los documentos sobre la materia.

8. Dictar su reglamento interno.

9. 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 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.

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

11. Contribuir a la formulación de la política, los planes y programas en materia de Carrera Administrativa.

12. Decidir las peticiones de los ciudadanos cuando consideren que han sido vulnerados sus derechos de carrera, observando las instancias y procedimientos señalados en la presente ley y en las normas que dicte la misma Comisión.

13. Las demás que le asignen la Constitución Política y la ley.

Artículo 18. *Responsabilidad.* La Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil es responsable del cumplimiento de las funciones señaladas en el artículo anterior, las cuales desarrollará con el apoyo de las direcciones Administrativa y Técnica.

Artículo 19. *Facultad sancionatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* Las autoridades nominadoras de las entidades nacionales y territoriales, a las cuales se les aplica la presente ley, previo cumplimiento del procedimiento que legalmente se establezca estarán sujetas a la imposición de sanciones, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Sala General, cuando se les compruebe que han violado las normas legales y reglamentarias que regulan la Carrera Administrativa o no han observado las órdenes e instrucciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Estas pueden ser:

1. Multas a favor del Tesoro Nacional en cuantía no menor de tres (3) ni mayor de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la ejecutoria de la decisión que las imponga, de acuerdo con la naturaleza de la falta.

2. Amonestación escrita.

CAPITULO II

Organización y estructura

Artículo 20. *Estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrá la siguiente estructura: Una Sala General, una Dirección Administrativa y una Dirección Técnica.

El Director Administrativo será el representante legal de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Comisión Nacional del Servicio Civil tendrá una planta global, con la cual podrán constituirse los grupos internos de trabajo necesarios para el cumplimiento de las funciones del organismo.

Artículo 21. *Conformación de la Sala General.* La Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformada por cinco (5) Comisionados, quienes deberán estar exentos de las inhabilidades establecidas en el artículo 25 de la presente ley.

Artículo 22. *Período.* Los Comisionados de la Sala General tendrán un período personal de cuatro (4) años y no podrán ser reelegibles.

Artículo 23. *Designación de los comisionados.* La designación de los comisionados de la sala general se efectuará así:

- a) Por parte del Presidente de la República tres (3) comisionados;
- b) Por la Asamblea General de la Conferencia de Gobernadores un (1) comisionado;
- c) Por la Asamblea de la Federación de Municipios un (1) comisionado.

La posesión se hará ante el Presidente de la República.

Parágrafo. Las vacancias temporales inferiores a treinta (30) días, serán suplidas por el Director Técnico de la Comisión Nacional o quien haga sus veces.

Las vacancias mayores a treinta (30) días serán suplidas, a solicitud de la Sala, por un Comisionado encargado, que debe cumplir los mismos requisitos de los Comisionados titulares, designado por quien hizo la designación inicial. El Comisionado encargado podrá estar solamente por el tiempo que le falte al titular para cumplir el período.

Artículo 24. *Requisitos y calidades de los miembros de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* Los Comisionados de la Sala General representarán exclusivamente el interés de la Nación, tendrán la calidad de empleados públicos y deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano de nacimiento, ciudadano en ejercicio y tener más de treinta y cinco años.
2. Poseer título universitario en derecho.
3. Acreditar estudios de postgrado en: derecho administrativo, derecho laboral o derecho constitucional.
4. Acreditar experiencia profesional mínimo de diez (10) años en el sector público como funcionario o asesor, o haber ejercido con buen crédito por el mismo tiempo la profesión de abogado en el área laboral o de recursos humanos, o la cátedra universitaria en las mismas materias.

Parágrafo. El título de formación avanzada o de postgrado, no podrá ser compensado u homologado por ningún motivo.

Artículo 25. *Inhabilidades.* No podrá ser Comisionado de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil:

1. Quien haya sido condenado con pena privativa de la libertad mediante sentencia judicial ejecutoriada, en cualquier época, excepto por delitos políticos o culposos, siempre que no se traten, estos últimos, de delitos contra el patrimonio del Estado.
2. Quien haya sido sancionado disciplinariamente, en cualquier época.
3. Quien haya sido sancionado o excluido, en cualquier época, de la profesión de abogado.
4. Quien se halle en interdicción judicial.

5. Quien tenga vínculo por matrimonio o unión permanente o de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil, con quien interviene en su designación.

6. Quien haya sido nominador de cualquiera de las entidades vigiladas por este organismo durante los últimos 5 años inmediatamente anterior a la entrada en vigencia de la presente ley o a la designación en la Comisión.

7. Quien hubiere llegado a la edad de retiro forzoso.

Artículo 26. *Incompatibilidades.* El empleo de Comisionado de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil será de tiempo completo y de dedicación exclusiva; por lo tanto, su ejercicio es incompatible con el desempeño de otro empleo público o privado y con el ejercicio de cualquier otra actividad profesional, a excepción de la cátedra universitaria.

Durante los 4 años siguientes a su retiro, quienes hayan sido miembros de la Sala General no podrán realizar ninguna gestión o intervención a favor de terceros ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 27. *Planta de personal y facultad nominadora.* Como máxima autoridad administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Sala General ejercerá, además, las siguientes funciones:

1. Establecer y modificar la planta de personal de la entidad, de acuerdo con sus necesidades y adoptar el manual de funciones y requisitos.
2. Nombrar y remover libremente a los Directores Administrativo y Técnico de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Nombrar y remover a los empleados al servicio de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con las normas que regulan la carrera.
4. Las demás que se determinen por ley, o en forma reglamentaria.

Artículo 28. *Funcionamiento.* Los Comisionados de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil se reunirán en las fechas que establezca el reglamento, deliberarán y decidirán con la mayoría de sus miembros.

La Sala General estará presidida por uno de sus miembros que ejercerá como su presidente, elegido por voto directo de los mismos durante un año.

Corresponderá al Presidente de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil certificar con su firma y la del Director Técnico, quien hará las veces de Secretario de la comisión, las decisiones que adopte la Sala y cumplir las demás funciones que le asigne el reglamento interno de la misma.

Parágrafo. También será elegido, junto con el Presidente, un Vicepresidente por el mismo tiempo para reemplazar al primero en sus ausencias.

Artículo 29. *Patrimonio de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* El patrimonio de la Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformado:

1. Por los aportes del presupuesto nacional y por los que reciba a cualquier título de la Nación o de cualquier otra entidad estatal.
2. Por el producido de la enajenación de sus bienes y por las donaciones de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras.
3. Por los demás ingresos y bienes que adquiera a cualquier título.

Parágrafo. Para efectos exclusivamente fiscales la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrá régimen de establecimiento público del orden nacional, y en consecuencia no estará sujeta al impuesto de renta y complementarios.

Artículo 30. *Funciones de las direcciones administrativa y técnica de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* La Dirección Administrativa será la encargada del manejo administrativo interno de la Comisión, y la Dirección Técnica será la encargada de prestar el apoyo técnico que requiera la Sala General para el cumplimiento de las funciones que le asigna la presente ley.

Las funciones específicas de las Direcciones Administrativa y Técnica serán fijadas por la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 31. *Régimen de los empleados de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* El sistema de nomenclatura, clasificación de empleos, régimen salarial y prestacional de la Comisión Nacional del Servicio Civil, será el vigente para la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional.

Para efectos salariales y prestacionales, el empleo de Comisionado de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil será similar al de Magistrado del Consejo Superior de la Judicatura.

TÍTULO III
VINCULACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA
CAPÍTULO I

Procesos de selección o concursos

Artículo 32. *Objetivo del proceso de selección.* El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso con base en el mérito, mediante concursos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para el desempeño de los empleos.

Artículo 33. *Concursos.* La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará por concurso abierto, en el cual la admisión será libre para todas las personas que demuestren el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

La administración y la realización de los concursos serán de competencia exclusiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 34. *Modalidades de los concursos.* Para la realización de los concursos, la Comisión Nacional del Servicio Civil determinará una de las siguientes modalidades:

General: Aquella mediante la cual se realizan concursos para conformar listas de elegibles que permitan proveer cargos de naturaleza, funciones y requisitos similares.

Estos concursos, que serán la regla general para la provisión de los empleos de carrera, se realizarán cuando sea necesario, para evitar que se agoten las listas de elegibles.

Específica: Aquella mediante la cual se realizan concursos para conformar listas de elegibles para proveer cargos de funciones especializadas.

Se convocará a concurso mediante modalidad específica cuando, a juicio de la Comisión Nacional del Servicio Civil o por petición debidamente sustentada de una entidad y aprobada por la Comisión, se requiera proveer un cargo con personal cuyo perfil no pueda ser fácilmente identificable mediante la modalidad general.

Artículo 35. *Etapas de los concursos.* Los concursos comprenden la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas de selección, la conformación de la lista de elegibles, el nombramiento en período de prueba.

Artículo 36. *Convocatoria.* La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la Comisión Nacional del Servicio Civil como a la administración y a los participantes. No podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo por violación de carácter legal y en aspectos como 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.

Además de la información sobre el desarrollo del concurso, cuando se trate de concursos generales, la convocatoria determinará las entidades para las cuales se realiza, así como los niveles territoriales o sectoriales respectivos.

Artículo 37. *Divulgación.* La convocatoria y las ampliaciones de los términos para inscripción se divulgarán utilizando, como mínimo, uno de los siguientes medios:

- Dos (2) avisos en días diferentes, en prensa de amplia circulación nacional o regional, según el ámbito de aplicación de la convocatoria.
- Anuncio en radio, en emisoras oficialmente autorizadas con cubrimiento nacional o regional en la respectiva circunscripción territorial, al menos tres (3) veces diarias, en horas hábiles, durante dos (2) días.
- En los municipios con menos de treinta mil (30.000) habitantes podrá hacerse la divulgación por altoparlantes o edictos, sin perjuicio de que puedan utilizarse los medios antes señalados, en los mismos términos.
- La publicación efectuada por medio de altoparlantes se hará en sitios de concurrencia pública, como iglesias, centros comunales u organizaciones sociales, entre otros, por lo menos tres (3) veces al día, con intervalos, como mínimo, de dos horas, durante dos días distintos, uno de los cuales deberá ser

el día 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. El aviso de convocatoria de los concursos se fijará en lugar visible y de fácil de acceso al público, en las oficinas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en las dependencias que esta autorice en el nivel territorial en las entidades de la circunscripción para la cual se realicen, especialmente de la Escuela Superior de Administración Pública, Gobernaciones y Alcaldías, y en sitios que sean de concurrencia pública, mínimo con veinte (20) días calendario de anticipación a la fecha de iniciación de la inscripción de los aspirantes.

También serán publicados los avisos de convocatoria en Internet y en cualquier otro medio de divulgación que sea idóneo, de acuerdo con la circunscripción territorial.

Artículo 38. *Reclutamiento.* Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.

Cuando se trate de concursos generales, en el documento de inscripción los aspirantes señalarán el lugar geográfico para el cual estén interesados en participar y otro alterno.

Artículo 39. *Pruebas.* Las pruebas de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos, respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones y responsabilidades de un cargo o grupo de cargos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad previamente determinados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, tales como pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, cursos, entrevistas u otros instrumentos de selección confiables y válidos.

Todas las diferentes pruebas y procesos, en sus lineamientos y directrices deberán ser trazados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 40. *Carácter de las pruebas.* La Comisión Nacional del Servicio Civil establecerá los parámetros de todo concurso en lo que respecta al número y clase de pruebas, el carácter clasificatorio o eliminatorio de las mismas y los valores sobre un total de cien (100) puntos, de acuerdo con las características de los empleos por proveer, teniendo en cuenta que en todo concurso deberá aplicarse una prueba que evalúe conocimientos sobre el Estado colombiano y la administración pública.

Las pruebas de conocimiento no podrán tener un valor inferior al 40% del total de los puntos.

Artículo 41. *Análisis de acreditación académica y de experiencia laboral.* Además de las pruebas específicas en los concursos deberá dársele valor a la acreditación de los conocimientos con base en los títulos académicos formales, de acuerdo con las Leyes 115 de 1994 y la Ley 30 de 1992, y a la experiencia laboral relacionada con el cargo específico en el sector público o privado a través de las certificaciones.

El valor de la acreditación académica y de experiencia se dará de acuerdo con las circunstancias de cada cargo, sin desconocer que en determinados cargos no se requiere experiencia previa, dentro del principio de igualdad para acceder a la Carrera Administrativa. El valor del porcentaje para la acreditación académica y la experiencia laboral estará determinado por la diferencia del total de puntos (100) menos la sumatoria de los porcentajes del valor de las pruebas más la entrevista determinados en los artículos 40 y 42 de esta ley.

Parágrafo. Con carácter obligatorio y clasificatorio se tendrá en cuenta el análisis de los antecedentes penales, disciplinarios generales y específicos para los cargos que se establezcan, de responsabilidad fiscal, y los demás determinados en normas posteriores.

Artículo 42. *Entrevista.* Cuando en un concurso se programe la prueba de entrevista, esta tendrá el carácter de clasificatorio, la Comisión Nacional del Servicio Civil al elaborar la convocatoria tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

- Ser practicada en audiencia pública por tres jurados idóneos, cuyos nombres se darán a conocer en el formato mismo de la convocatoria.
- Evaluar factores objetivamente determinados y previamente identificados, que tengan relación con los cargos.
- Ser calificada en una escala de valoración previamente determinada y sustentada.
- Ser grabada en medio que permita su conservación y reproducción, mínimo por seis meses a partir de su realización.
- La entrevista podrá tener un valor máximo hasta del 20% dentro de la calificación definitiva.

Parágrafo 1°. En los informes de resultados, los entrevistadores expresarán las razones de su calificación en forma objetiva y clara.

Parágrafo 2°. Los jurados de la entrevista podrán ser recusados por los concursantes, mediante escrito motivado, dentro de los cinco días hábiles siguientes al cierre de inscripciones, cuando medien circunstancias objetivas y comprobables que pongan en peligro la imparcialidad del proceso.

Artículo 43. *Reserva de las pruebas.* Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado y sólo serán de conocimiento de las personas que determine la Comisión Nacional del Servicio Civil. Los resultados de las pruebas serán de conocimiento público.

Parágrafo. La Comisión Nacional del Servicio Civil hará las pruebas en forma directa y/o a través de la Escuela Superior de Administración Pública, especialmente en las entidades territoriales. También las podrá realizar por medio de las Universidades Públicas.

Artículo 44. *Listas de elegibles.* Las listas de elegibles se conformarán en estricto orden de mérito con las personas que hayan presentado todas las pruebas y superado las eliminatorias y con ellas deberán proveerse los empleos vacantes para los cuales se haya convocado el respectivo concurso. Su vigencia será de un (1) año, término durante el cual harán parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles.

Cuando se trate de concursos generales, las listas de elegibles se organizarán de acuerdo con los niveles nacional, territorial o sectorial determinados en la convocatoria y los empleos objeto de concurso, según las preferencias de los aspirantes señaladas en el acto de inscripción.

Los nombramientos se efectuarán en estricto orden de mérito a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista. Cuando haya más de una persona ocupando el primer puesto, el nombramiento recaerá en quien tenga derechos de carrera. Cuando el empate en la lista se presente entre dos personas que ostenten derechos de carrera, se nombrará a aquella que haya obtenido el mayor puntaje en la evaluación del desempeño del período inmediatamente anterior. De no darse esta situación, el nombramiento recaerá en quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones anteriores, en los términos señalados en el artículo 2° numeral 3 de la Ley 403 de 1997.

Si persiste el empate, se dará prelación a quien demuestre residir en la ciudad o municipio donde se va a proveer el empleo con una antelación no inferior a un año. De no lograrse el desempate por alguno de estos medios, la Comisión Nacional del Servicio Civil escogerá la persona, teniendo en cuenta el puntaje obtenido en la prueba de conocimientos.

Efectuado uno o varios nombramientos con las personas que figuren en la lista de elegibles, los puestos se suplirán con los nombres de quienes estén ubicados en orden descendente.

Parágrafo 1°. Quien sea nombrado y tome posesión del empleo para el cual concursó se entenderá retirado de la correspondiente lista de elegibles, así como también aquel que sin justa causa no acepte el nombramiento.

Parágrafo 2°. Agotada la lista de elegibles correspondiente a un determinado nivel nacional, territorial o sectorial, o a una entidad, la Comisión podrá utilizar listas de elegibles correspondientes a empleos iguales, sin que la no aceptación del nombramiento implique, para el aspirante nombrado, el retiro de la misma

Parágrafo 3°. En los concursos que se realicen en el Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional, DAS, INPEC, antes de la conformación

de las listas de elegibles se hará a cada concursante un estudio de seguridad de carácter reservado, el cual, de resultar desfavorable, será causal para no incluirlo en la respectiva lista de elegibles.

Artículo 45. *Período de prueba e inscripción en la Carrera Administrativa.* La persona no inscrita en carrera, que haya sido seleccionada por concurso, será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses, tiempo durante el cual deberá demostrar capacidad y eficiencia en el desempeño de las funciones encomendadas.

Aprobado dicho período, por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera, los cuales deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el empleado será declarado insubsistente.

Artículo 46. *Ascenso en la Carrera Administrativa.* Cuando el empleado con derechos de carrera, como resultado de un concurso, sea nombrado en un empleo superior respecto del cual posee derechos de carrera, en cuanto a grado o nivel jerárquico, el nombramiento será de ascenso.

Si los cargos pertenecen al mismo nivel, el empleado será sometido a período de prueba y le será actualizada la inscripción en el Registro Público una vez supere este período. Cuando el ascenso implique cambio de nivel jerárquico, el nombramiento se hará en período de prueba, pero el empleado conservará los derechos de carrera respecto del empleo anterior.

Efectuado el nombramiento en período de prueba, el empleado deberá comunicarlo por escrito al Jefe de la entidad a la cual se encuentra vinculado, indicando la fecha en que tomará posesión del empleo y la duración del período de prueba. De no hacerlo estará incurso en la Ley 734 de 2002.

Si el empleado obtuviere calificación satisfactoria de su desempeño laboral, adquiere derechos de carrera respecto del nuevo empleo. De lo anterior deberá comunicar a la entidad a la cual pertenezca el cargo que ejercía antes del nuevo nombramiento, con el fin de que se declare la vacancia definitiva del empleo y se proceda a la liquidación correspondiente, cuando sea del caso. Así mismo, una vez superado el período de prueba en forma satisfactoria, deberá ser actualizada la inscripción en el Registro Público.

Cuando la calificación del período de prueba resultare insatisfactoria, el empleado regresará al cargo que venía ejerciendo antes del nuevo nombramiento.

Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, de conformidad con las reglas que regulan la materia.

Si como resultado de concurso un empleado de carrera fuere nombrado en un empleo de igual o de inferior nivel jerárquico al que venía desempeñando, no será sometido a período de prueba y su inscripción en la carrera será actualizada.

En ninguno de estos casos será necesario presentar renuncia, así el nombramiento se produzca en una entidad diferente de aquella en la cual el empleado se encuentra vinculado y esté regida por un sistema específico de administración de personal.

Artículo 47. *Reclamaciones.* Las reclamaciones por las presuntas irregularidades que se presenten en el desarrollo de los concursos serán resueltas de acuerdo con el procedimiento que para el efecto establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil.

CAPITULO II

Registro Público de Carrera Administrativa

Artículo 48. *Registro Público de Carrera Administrativa.* El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir. La administración, organización, actualización y control de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo. Harán parte del Registro Público de Carrera Administrativa, en capítulos especiales, los registros que se refieran a los empleados pertenecientes a los sistemas específicos de carrera de creación legal.

Artículo 49. *Inscripción y actualización en Carrera Administrativa.* La inscripción y la actualización en la Carrera Administrativa consistirán en la anotación en el Registro Público del nombre, sexo y documento de identidad del empleado, el cargo en el cual se inscribe o efectúa la actualización con el código y grado, el nombre de la entidad y la fecha en que se efectúa la anotación.

La Comisión Nacional del Servicio Civil establecerá el trámite para la inscripción y la actualización en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Artículo 50. *Notificación de la inscripción y actualización en carrera.* La notificación de la inscripción y de la actualización en la Carrera Administrativa se cumplirá con la anotación en el Registro Público.

La decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil que niegue la inscripción o la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa se efectuará mediante resolución motivada, la cual se notificará personalmente al interesado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición. Si no pudiere hacerse la notificación personal dentro del término señalado, la decisión se notificará por edicto, de conformidad con lo establecido en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 51. *Recursos.* Contra la decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil que inscribe, actualiza o niega la inscripción o la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa sólo procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, presentará, tramitará y decidirá de acuerdo con lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 52. *Comunicación y certificación.* La inscripción y la actualización en Carrera Administrativa serán comunicadas 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 Comisión Nacional del Servicio Civil.

TÍTULO IV PERMANENCIA EN LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CAPÍTULO I

Calificación del desempeño de los empleados de Carrera Administrativa

Artículo 53. *Calificación del desempeño.* El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser calificado, por lo menos una vez al año en forma motivada respecto de los compromisos conducentes a la obtención de resultados y al cumplimiento de las responsabilidades propias del empleo, previamente concertados entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta que dichos compromisos sean medibles, verificables y posibles, circunscritos en el plan de desarrollo institucional y en los programas y proyectos de la dependencia en la cual el empleado presta sus servicios. 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 efectúe en forma inmediata la calificación del desempeño laboral.

Artículo 54. *Objetivos de la calificación del desempeño.* La calificación del desempeño es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados de carrera. Deberá tenerse en cuenta para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Conceder estímulos a los empleados;
- c) Formular programas de capacitación;
- d) Otorgar becas y comisiones de estudio;
- e) Determinar la permanencia en el servicio.

Artículo 55. *Obligación de calificar.* Los empleados que sean responsables de calificar el desempeño laboral del personal deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El incumplimiento de este deber constituye falta gravísima y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de calificar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Artículo 56. *Calificación definitiva.* La calificación del desempeño será la efectuada para todo el período determinado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En los eventos señalados en el reglamento se efectuarán evaluaciones parciales; en este caso la calificación definitiva corresponderá al promedio ponderado de las evaluaciones parciales efectuadas durante el período a calificar.

Parágrafo. Las evaluaciones parciales no producen por sí solas los efectos del artículo 64 de esta ley.

Artículo 57. *Instrumentos de calificación.* La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará o modificará los instrumentos de calificación del desempeño laboral, a los cuales se acogerán los organismos que se rigen por la presente ley.

Los instrumentos deberán estar diseñados de tal forma que permitan concretar los resultados por alcanzar, en las áreas de productividad y de conducta laboral y los recursos necesarios para obtenerlos, así como establecer los indicadores para su evaluación y calificación.

Las entidades que por la naturaleza de sus funciones requieran formularios o reglamentaciones especiales, someterán sus proyectos al estudio y aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 58. *Notificación de la calificación.* La calificación del desempeño laboral deberá ser notificada al empleado, quien podrá interponer los recursos de ley para que se aclare, modifique o revoque. Todo lo anterior de conformidad con el procedimiento especial que se establezca.

Parágrafo. Las evaluaciones parciales serán comunicadas por escrito al empleado y contra las mismas no procede recurso alguno.

CAPÍTULO II

Estímulos y capacitación de los empleados de carrera

Artículo 59. *Estímulos.* Los empleados de Carrera Administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de estímulos especiales, en los términos que señale el Gobierno Nacional de acuerdo con las políticas definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 60. *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.

Parágrafo 1°. Las políticas de la capacitación a nivel del Estado y las entidades territoriales estarán definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La ejecución de la capacitación dentro del Estado estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública, quien a la vez deberá coordinar los programas que adelanten las escuelas e instituciones adscritas o que hacen parte de los diferentes órganos del sector central y descentralizado del nivel nacional y territorial, con el propósito de hacer más económica, efectiva y eficiente la capacitación para todos los funcionarios públicos.

Los programas que se adelanten con otras instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, con las cuales se contraten programas específicos o que no ofrezcan ni la Escuela Superior de Administración Pública, ni los organismos determinados en el inciso anterior, deberán previamente ser aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo 2°. De todos los programas de capacitación institucional, o individual que se adelanten en cualquier entidad pública del orden nacional o territorial, sector central o descentralizado, deberán llevar el visto bueno de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual se deben reportar con tres meses de anticipación los programas por cumplir y los que efectivamente se desarrollaron, de acuerdo con la reglamentación que esta expida, con el

propósito de evaluar la gestión en este aspecto y su impacto sobre las políticas de Carrera Administrativa, en relación a los programas de calificación del desempeño, estímulos a los funcionarios y en cumplimiento en los mismos programas de capacitación de los principios de igualdad de oportunidades y transparencia para todos los funcionarios, que son elementos esenciales de la función administrativa.

TÍTULO V RETIRO DEL SERVICIO CAPÍTULO I

Causales de retiro del servicio

Artículo 61. *Causales*. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral;
- b) Por renuncia regularmente aceptada;
- c) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación;
- d) Por invalidez absoluta;
- e) Por edad de retiro forzoso;
- f) Por destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de proceso disciplinario;
- g) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- h) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995;
- i) Por orden o decisión judicial;
- j) Por supresión del empleo;
- k) Por las demás causales que determinen la Constitución Política y las leyes.

Parágrafo 1°. Cuando un empleado con derechos de Carrera Administrativa reúna las condiciones para obtener pensión de jubilación, el nominador respectivo deberá efectuar el trámite para el reconocimiento de la pensión y retirarlo del servicio una vez se encuentre en nómina de pensionados, de acuerdo con la Ley 797 de 2003.

Parágrafo 2°. Los retiros de los funcionarios de Carrera Administrativa, al igual que las licencias no remuneradas de los mismos deben ser reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con la reglamentación que esta expida.

Artículo 62. *Competencia y forma para el retiro del servicio*. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

Artículo 63. *Pérdida de los derechos de carrera*. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo 61 implica la separación de la Carrera Administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

De igual manera, se producirá el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de carrera, o de libre nombramiento y remoción, o en encargo, sin haber cumplido con las formalidades legales, y el nombramiento efectuado será revocado.

Artículo 64. *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria*. El nombramiento del empleado de Carrera Administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral, para lo cual deberá oírse previamente el concepto no vinculante de la Comisión de Personal.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederán los recursos de ley.

Cuando la entidad competente no resuelva los recursos respectivos dentro del plazo previsto en la ley, será sancionado el responsable de conformidad con la Ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO II

Supresión de cargos pertenecientes a la Carrera Administrativa

Artículo 65. *Derechos del empleado de Carrera Administrativa en caso de supresión del cargo*. Los empleados públicos de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de modificación de planta, podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales, o a recibir indemnización en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional.

Para la reincorporación de que trata este artículo se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. La reincorporación se efectuará dentro de los dos (2) meses siguientes a la supresión de los cargos, en empleos de carrera iguales que estén vacantes o que de acuerdo con las necesidades del servicio se creen en las plantas de personal, en el siguiente orden:

1.1 En las entidades en las cuales venían prestando sus servicios, si no hubieren sido suprimidas.

1.2 En las entidades que asuman las funciones de los empleos suprimidos.

1.3 En las entidades del sector administrativo al cual pertenecían las entidades, las dependencias, los empleos o las funciones suprimidos.

1.4 En cualquier entidad de la Rama Ejecutiva del orden nacional o territorial, según el caso.

2. La reincorporación procederá siempre y cuando se acrediten los requisitos para el desempeño de los respectivos empleos exigidos en la entidad obligada a efectuarla.

3. La persona así reincorporada continuará con los derechos de carrera que poseía al momento de la supresión de su empleo y le será actualizada su inscripción en la carrera.

4. De no ser posible la reincorporación dentro del término señalado, el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de la indemnización a partir de la última vinculación.

Parágrafo 1°. Mientras se produce la reincorporación, el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha reincorporación se le aplica el numeral tercero de este artículo.

Parágrafo 2°. El tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de la reincorporación, para efectos de acusación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.

Parágrafo 3°. El procedimiento para hacer efectivos los derechos a que se refiere el presente artículo será el que determine el Gobierno Nacional.

Artículo 66. *Indemnización por supresión del empleo*. La indemnización por supresión de empleos de carrera será la que determine el Gobierno Nacional.

Artículo 67. *Factores para la liquidación de la indemnización*. Para la liquidación de la indemnización se tendrá en cuenta la asignación básica mensual que corresponda al empleo de carrera en la fecha de su supresión y el promedio de los siguientes factores, causados durante el último año de servicios en empleo donde acredite tener derecho de Carrera Administrativa en forma exclusiva.

1. Prima técnica.
2. Dominicales y festivos.
3. Auxilios de alimentación y transporte.
4. Prima de navidad.
5. Bonificación por servicios prestados.
6. Prima de servicios.

7. Prima de vacaciones.
8. Prima de antigüedad.
9. Horas extras.

10. Los demás factores constitutivos de salario según la ley, teniendo en cuenta el Decreto 1919 de 2002 para el caso de los entes territoriales.

Artículo 68. *Tiempo de servicios para el cálculo de la indemnización.* Para los efectos del reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el artículo anterior, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante lo anterior, cuando el cargo que se suprime esté siendo desempeñado por un empleado que haya pasado a este por reincorporación, con ocasión de la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se le contabilizará, además, el tiempo laborado en la anterior entidad, siempre que no haya sido indemnizado en ella.

Cuando el cargo que se suprime haya sido, con anterioridad, objeto de cambio de naturaleza, el empleado que lo ejerce tendrá derecho a que se le reconozca y pague la indemnización por todo el tiempo servido, siempre y cuando no hubiere recibido indemnización como consecuencia de tal cambio.

Artículo 69. *Efectos del reconocimiento y pago de la indemnización.* El retiro del servicio con indemnización por supresión de empleo de carrera no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos públicos.

No obstante, las entidades que hubieren reconocido y ordenado el pago de indemnizaciones como consecuencia de la supresión de cargos, no podrán vincular de nuevo, dentro de los cinco (5) años siguientes, a quienes hubieren sido beneficiarios de dichas indemnizaciones, salvo por nombramientos que se efectúen como consecuencia de procesos de selección.

Artículo 70. *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, 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, con el visto bueno de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo. Se Exceptúan del visto bueno de la Comisión Nacional del Servicio Civil para reformar sus plantas de personal: corporaciones autónomas regionales, entes universitarios autónomos y Banco de la República.

Artículo 71. *Criterios para la modificación de las plantas de personal.* Se entiende que la modificación de una planta de personal está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando, de acuerdo con el estudio técnico, es ocasionada por:

1. Fusión o supresión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público o carencias de ingresos.

10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

TÍTULO VI COMISIONES DE PERSONAL

Artículo 72. *Comisiones de Personal.* En todas las entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por un representante del nominador, un representante de los empleados quien debe ser de carrera, un tercer representante que será escogido por estos dos y el Jefe de Personal o quien haga sus veces, que ejercerá como secretario de dicha Comisión sin voz ni voto.

Los procedimientos y la forma de funcionamiento de estas comisiones de personal serán expedidas por el Gobierno Nacional, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo 1°. Las comisiones de personal de las entidades territoriales estarán conformadas por un delegado de la administración pública territorial, un funcionario de carrera designado por los empleados y un tercer funcionario del orden territorial designado por los dos anteriores.

Parágrafo 2°. En el orden nacional, cada entidad tendrá su propia comisión de personal.

Artículo 73. *Funciones de la Comisión de Personal.* Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

1. Emitir concepto no vinculante previo a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento de un empleado de carrera que haya obtenido una calificación del desempeño no satisfactoria.
2. Promover en la entidad respectiva el cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa y los mandatos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Promover en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y diseño de la medición del clima organizacional y colaborar activamente en los programas que la entidad promueva para el desarrollo administrativo.
4. Conocer en primera instancia de las reclamaciones que se presenten sobre la Carrera Administrativa dentro de la entidad, enviando su decisión a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
5. Las demás que les sean asignadas por la ley y el reglamento.

TÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 74. *Protección a la maternidad.* Cuando un cargo de carrera se encuentre provisto, mediante nombramiento provisional o en período de prueba, con una empleada en estado de embarazo, el término de duración de estos se prorrogará automáticamente por cinco (5) meses más a partir de la fecha del parto.

Cuando una empleada de carrera en estado de embarazo obtenga como consecuencia de la evaluación prevista en esta ley calificación no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá después de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, más las doce (12) semanas de descanso remunerado a que tiene derecho como licencia de maternidad.

Lo anterior sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de Carrera Administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular, de acuerdo con la reglamentación fijada por el Gobierno Nacional.

Parágrafo. En todos los casos y para los efectos del presente artículo, la empleada deberá dar aviso por escrito al nominador inmediatamente obtenga

el diagnóstico médico de su estado de embarazo, mediante la presentación de la respectiva certificación.

Artículo 75. 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. Cuando los cargos que se encuentren provistos en forma provisional, por personas con este tipo de limitaciones, no podrán las entidades retirarlos de sus entidades sin que medie proceso de selección.

El Gobierno Nacional reglamentará y creará una Comisión especial para el efecto la cual será presidida por el Ministro de Protección Social.

Artículo 76. Protección a los desplazados por razones de violencia. Cuando por razones de violencia un empleado con derechos de carrera demuestre su condición de desplazado en los términos de la Ley 387 de 1997 y demás normas pertinentes, la Comisión Nacional del Servicio Civil ordenará su reubicación en una sede distinta de aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular. Se exceptúan de esta disposición los empleados con derechos de carrera del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional, INPEC y Departamento Administrativo de Seguridad, DAS.

Artículo 77. Transitorio. Con el fin de unificar el manejo del Registro Público de la Carrera Administrativa, las entidades que se regían por sistemas específicos de administración de personal y el Congreso de la República, deberán remitir 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 78. Sistema General de Nomenclatura y Clasificación de Empleos. Habrá un Sistema General de Nomenclatura y Clasificación de Empleos, con funciones y requisitos aplicables en 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.

Artículo 79. 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 promulgación de esta ley, para expedir normas con fuerza de ley que contengan:

1. Los procedimientos que deben surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de sus funciones.

2. El Sistema General de Nomenclatura y Clasificación de Empleos, con funciones generales y requisitos, aplicable a las entidades del orden nacional y territorial que deban regirse por las disposiciones de la presente ley, de acuerdo con las recomendaciones de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Organizar la Comisión Nacional del Servicio Civil, trasladando las funciones que le corresponde por esta ley, y que viene cumpliendo actualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual deberá reestructurar el mismo, suprimiendo las funciones determinadas por esta ley.

TÍTULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 80. Régimen de transición. Se tendrán en cuenta dentro de la transición las siguientes situaciones:

1. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley deberá conformarse la Comisión Nacional del Servicio Civil y expedirse los decretos-ley que desarrollen las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República.

Mientras se da cumplimiento con lo previsto en el inciso anterior, continuarán rigiendo las disposiciones legales y reglamentarias de Carrera Administrativa, vigentes al momento de la promulgación de esta ley.

2. Una vez entre en funcionamiento la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformada en virtud de la presente ley, se encargará de continuar las actuaciones que, en materia de Carrera Administrativa, hubieren iniciado la Comisión Nacional, las Comisiones Departamentales o del Distrito Capital del Servicio Civil, las Unidades de Personal y las Comisiones de Personal, a las cuales se refería la Ley 443 de 1998.

3. La Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del término de los seis (6) meses siguientes a su instalación, estudiará y resolverá sobre el cumplimiento del principio constitucional del mérito, en los procedimientos de selección efectuados antes de la ejecutoria de la Sentencia C-195 de 1994, respecto de los cuales no se hubiere pronunciado mediante acto administrativo, y tomará las decisiones que sean pertinentes. Hasta tanto se produzca el pronunciamiento definitivo de la Comisión sobre su situación frente a la carrera, los empleados vinculados mediante los citados procedimientos de selección sólo podrán ser retirados con base en las causales previstas en esta ley para el personal no inscrito en carrera.

Artículo 81. Apropiações y traslados presupuestales. Para sufragar los gastos que ocasione la primera designación de miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la dotación de sus instalaciones, equipos y elementos, costos de funcionamiento y demás que requiera la Comisión, el Gobierno Nacional incluirá lo pertinente en el Proyecto de Ley de Presupuesto para el año 2004 o realizará las adiciones, traslados presupuestales, o gestiones conducentes para tal fin.

Artículo 82. Situación transitoria en establecimientos de educación. Las personas que a la fecha de promulgación de la presente ley, ejerzan la docencia en el orden nacional y territorial, entiéndanse Nación, departamentos, distritos y municipios del país, en los niveles docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos en sus diferentes modalidades como son: Educación preescolar, básica y media, bajo cualquier tipo de vinculación sin tener en cuenta la modalidad contractual ni el tiempo de servicio, en establecimientos educativos del orden antes citado, que llenen los requisitos de docente, y requisitos de Carrera Administrativa, tendrán o gozarán de estabilidad en sus empleos hasta tanto se expida la reglamentación de concursos de acuerdo con la Ley 715 de 2001 para el ingreso de estos a los establecimientos educativos.

TÍTULO IX

VIGENCIA

Artículo 83. Validez de las inscripciones. Las inscripciones en el Registro Público de Carrera Administrativa que se efectuaron durante la vigencia de disposiciones anteriores a la presente ley, conservarán plena validez.

Artículo 84. Régimen de Administración de Personal. Las normas de administración de personal, contempladas en la presente ley y en los Decretos-ley 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen no contrarias a esta ley se aplicarán a los empleados que prestan sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3° de la presente ley.

Artículo 85. Vigencia. Esta ley empezará a regir a partir de la fecha de su promulgación y deroga el artículo 7° de la Ley 190 de 1995; la Ley 443 de 1998, y sus decretos reglamentarios, y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Presentado a consideración del Congreso de la República por:

Manuel Enríquez Rosero,
Representante a la Cámara,
Departamento de Nariño.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Representantes y honorables Senadores:

1. INTRODUCCION

Gran parte de la eficiencia administrativa y el logro de los fines que se ha propuesto alcanzar la organización del Estado, depende en gran medida de la idoneidad con que se desempeñen las funciones o tareas que tipifican los diversos empleos que le pertenecen.

La Carrera Administrativa entendida como un sistema de dirección y administración del personal civil en la rama ejecutiva del poder público tiene como fin primordial, asegurar la eficiencia y la eficacia de la administración pública, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos colombianos para que puedan tener acceso al servicio público, si lo desean y que se sientan con capacidad suficiente para desarrollar las tareas que le compete al Estado. Así mismo, persigue garantizar a los empleados estabilidad en sus cargos y oportunidad para que puedan debido a sus méritos, competencia y eficiencia ascender en el servicio.

Con sobrada razón varios autores afirman que no es posible obtener un óptimo resultado o rendimiento de las personas al servicio de una organización, sino cuando se garantiza que quienes ingresan al servicio reúnen las mejores condiciones personales, poseen un alto grado de motivación y sean objeto de continuos procesos de perfeccionamiento, lo cual no se consigue sino mediante el establecimiento de sistemas técnicos de selección, de la implementación de programas permanentes de adiestramiento y capacitación y de la transformación del trabajo en una fuente de satisfacción para los empleados, objetivos cuyo desarrollo y ejecución se compendian en el concepto de Carrera Administrativa.

Ahora bien, los organismos administrativos requieren de idóneos medios humanos y físicos para poder actuar. Es decir, en la práctica no basta la existencia legal de un organismo para que este pueda cumplir las funciones que se le atribuyen. Es así, como además de su existencia y reglamentación legal, dichos organismos requieren del personal humano y de un conjunto de bienes, lo cual nos conduce al estudio de la función pública y del patrimonio público.

La función pública no es más que el ejercicio de una persona en pro de una actividad jurídica del Estado.

La función pública o servicio civil se identifica con el manejo de los recursos humanos al servicio del Estado. Tomada en un sentido amplio, designa el conjunto de regímenes aplicables a la generalidad del personal de la administración, tal como lo consigna **Andre De Lavere**, en su obra **"Tratado de Derecho Administrativo"**.

El Estado, según lo afirma **Rafael Bielsa** en su obra de Derecho Administrativo, debe realizar una actividad continua, previniendo y ordenando, manteniendo en suma el orden jurídico y social; actividad esta que ejerce la administración, por eso, a diferencia de la actividad legislativa y de la judicial, que son más o menos intermitentes, la actividad administrativa es continua y de ejecutoria.

El Estado, no solo realiza funciones jurídicas, sino de bienestar general, que no son legislativas ni judiciales; se trata de la acción administrativa. La ley crea un servicio público y la administración pública lo realiza.

La función pública en nuestro medio, demanda de una interpretación adecuada y más de orden práctico que corresponda a las nuevas realidades del Estado moderno. Es así, como desde 1950, la misión Currie planteó como objetivo prioritario el estudio de los problemas y condiciones económicas para que sirviera de base en la formulación de un programa coherente y global de desarrollo para Colombia. Su conclusión final fue la de crear un proceso integral de reformas que tuviera como prerrequisito la transformación de organización y estructura administrativa del Gobierno, objeto de la segunda misión. Se relievó especialmente la necesidad de un mayor compromiso del funcionario con su cargo, una estabilidad y preparación técnica adecuada y el evitar la duplicidad innecesaria de funciones.

Ha existido en los últimos tiempos en Colombia, una creciente preocupación por la racionalización de las funciones y el fin social del Estado. Este ha venido asimilando las nuevas teorías de la tarea gubernamental y la distribución del trabajo y aceleración de procedimientos que le permitan una acción eficaz, lo que no solo debe asimilar nuevas técnicas en cuanto a funciones, tareas y trabajos se refiere, sino también mejorar al hombre individual al servicio del Estado.

Para terminar esta introducción hay que decir que en Colombia a diferencia de lo que ocurre en Francia, ha sido prospecto al menos teórico, de todo Gobierno, programa de partido, de toda campaña política, la llamada **"Carrera**

Administrativa". En cambio el sistema francés con base en la Carrera Administrativa ha operado exitosamente durante largos períodos de inestabilidad o ausencia de dirección política o dirección política débil. Allí, las personas pertenecientes a la Carrera Administrativa en sus niveles más altos, han desarrollado un sentido de trabajo "Por la Nación" una especie de mística, con un sentimiento de responsabilidad hacia la Nación más que a los diversos y cambiantes grupos políticos. Ellos sirven a los gobiernos pero su responsabilidad es hacia la Nación.

La experiencia francesa ha demostrado que cuando el ejecutivo político (Ministro, Director, Jefe) ha fallado en formular una dirección positiva en política y estrategia, los órganos administrativos por funcionarios de carrera, pueden sustituir esta falta política.

La Carrera Administrativa en todo Estado de derecho ideal de muchas gentes, implica una burocracia eficiente, significa buena administración y eso, a la vez, determina para los administrados, factores consecuenciales de estabilidad en los vaivenes políticos, fue este último elemento el que puso de relieve el Presidente COTI, cuando en las postrimerías de la Cuarta República Francesa, casi ya en los albores de la Quinta República, que inauguraría el General Charles De Gaulle expresaba así ante los altos funcionarios: **"Que la República, siendo siempre la República haya podido efectuar tal mutación con observancia del orden y respetando las leyes, hecho que ha sido el asombro del mundo, os lo debemos en gran parte a vosotros; vosotros que en la inestabilidad del Gobierno habéis dado continuidad al Estado"**.

2. EL SERVICIO CIVIL A ESCALA MUNDIAL

2.1 El servicio civil en el derecho soviético

La suerte de los sistemas de administración de personal depende de la estructura y funciones específicamente asignadas al Estado correspondiente. Como es sabido, en el caso soviético la economía, en su parte fundamental y decisiva, está estatizada. Si a eso agregamos la actividad que debe desplegar el Estado soviético para tratar de satisfacer las necesidades elementales de su población y para lograr un crecimiento tecnoeconómico que resulte competitivo frente al logrado por los países de occidente, se comprenderá la magnitud de su gestión y por lo mismo, la importancia que cobra en su seno el manejo eficiente de sus asuntos. De esta manera los métodos de gestión regulados jurídico-administrativamente están cediendo ante los reguladores tecnoeconómicos de la actividad estatal y el poder político, es ejercido por los niveles superiores de un partido único o hegemónico; descansa cada vez más en la aplicación de la ciencia y en la creación de las condiciones de su promoción y tiene como tarea romper el horizonte de las formas orientadas exclusivamente hacia la solución de problemas de la lucha de clases (y los que se refieren estrictamente a la estructura del poder político) y aplicar toda una gama de formas y procedimientos nuevos destinados a disponer más eficazmente de las condiciones técnicas económicas, sociopolíticas, psíquicas y antropológicas de la capacidad socialista de la producción.

Sin embargo, aún hay la tendencia por admitir, sostener y/o proponer a los funcionarios con arreglo al criterio político que informa la llamada "Legalidad Socialista".

2.2 El servicio civil en el derecho inglés

a) Generalidades.

Su estructura legal está compuesta por escasas leyes, órdenes en Consejo, regulaciones, circulares, el common law la compilación llamada *Estacode*, que si bien no tiene valor jurídico por no haberse publicado gran parte de sus disposiciones, es de obligada consulta para conocer ciertas normas así como las tradiciones y costumbres que rigen la función pública inglesa.

El informe Trevelyan y Northcote es presentado al Parlamento y publicado en febrero de 1854. Las ideas contenidas en él sobre reclutamiento y organización del servicio público provocan agitados debates dentro y fuera del Parlamento durante toda una generación.

En 1855, se crea la Civil Service Comisión como órgano encargado de realizar las pruebas de ingreso hasta entonces organizadas por cada

departamento. Es Cladstone quien introduce las reformas contenidas en el informe de 1853 y la profesión del funcionario se consolidó. Vale la pena transcribir aquí algunos apartes del informe Trevelyan-Northcote cuando se refería a la necesidad de crear un cuerpo eficiente de funcionarios públicos y de un Servicio Civil permanente;

“Puede asegurarse con firmeza que, según están las cosas, la administración del país no puede marchar sin la ayuda de un cuerpo eficiente de funcionarios de planta que ocupen una posición subordinada a la de los Ministros, los cuales sean directamente responsables ante la Corona y el Parlamento y que posean, sin embargo la suficiente independencia, reputación (Character), aptitud y experiencia que les permita asesorar, asistir, y en cierta medida, influir sobre quienes son colocados de vez en cuando sobre ellos”.

Hizo gran énfasis el informe, en la necesidad de que las vacantes en los departamentos se provean por medio de pruebas selectivas libres celebradas a intervalos regulares de tiempo y al establecimiento de un régimen de ascensos.

Refiriéndose a este último aspecto expresa: El efecto del sistema del patronaje departamental ha sido el de inspirar a los empleados de las oficinas un sentimiento de envidia hacia aquel compañero que se suponga disfruta del favor personal del Jefe del Departamento o, todavía mejor, del Principal Permanent Officer. Visto que nuestro actual sistema oficial es admitido, los individuos estiman y no sin razón, que el reconocimiento de sus méritos incluso dentro de sus departamentos, es muy inseguro y que no hay posibilidad de queja ante ningún tribunal si se comete con ellos alguna injusticia. En una oficina si un empleado no consigue gustar a su inmediato superior, probablemente es condenado a la oscuridad de por vida”.

A partir del citado informe y a consecuencia de las recomendaciones de varias comisiones de progreso de la Administración Pública Británica fue en aumento hasta constituir hoy en día un ejemplo de organización, naturalmente conformada de acuerdo con su tradición e idiosincrasia.

b) *Características fundamentales de la Organización Inglesa*

Tradicionalismo. La tradición en el Civil Service, como en las principales Instituciones Inglesas, tiene un valor decisivo procedente de la misma naturaleza del pueblo inglés. Su característica más sobresaliente ha sido la adaptabilidad a las nuevas circunstancias, es decir, flexible y progresista.

Pragmatismo. La concepción de la función pública como un servicio es prueba del pragmatismo que los anima. Los ingleses se han decidido por concebir una administración práctica y eficiente.

Apoliticalidad. El deber de un funcionario es el de servir con lealtad al Gobierno independientemente de su ideología política. Un famoso miembro del Gabinete de 1962 (Jemming), afirmaba: “que el rasgo esencial del sistema británico es de un lado la separación clara entre políticos y servidores públicos y de otro la estrecha relación entre política y administración. Agrega, este rasgo se logra a través de la responsabilidad ministerial y la organización eficiente de la oposición parlamentaria”.

Responsabilidad Ministerial. El Ministro como Jefe político de un Departamento debe responder ante el parlamento por todos los actos y omisiones que se produzcan en aquel, asumiendo las consecuencias.

Organización de la Carrera. Las características más sobresalientes del sistema británico es la de que en él prevén “un servicio” y “una carrera”. El servicio está constituido por un grupo de funcionarios públicos quienes ingresan en condiciones comunes y para quienes se ofrecen condiciones comunes y perspectivas comunes. La carrera representa un empleo vitalicio y con el Gobierno que ofrece condiciones aceptables, en contraste con el sistema “Americano” que generalmente contrata un empleado para que desempeñe una tarea durante un período establecido. La vinculación a la administración no se hace para ingresar a un puesto y desempeñarlo por un período de años, sino para ingresar a un servicio o clases en las que se asigna un número determinado de puestos o grupos para que el empleado pueda ascender a grupos superiores. El personal se recluta con cierto grado de calificación para que si es el caso con el adiestramiento nombramiento.

Los aspectos sobresalientes de lo que significa el servicio civil británico son:

- Inglaterra contribuyó, a través de los años, a la ciencia y al arte de la administración de personal positiva.

- Instituyó la selección por méritos

- Sentó bases para la Carrera Administrativa aunque sea limitada y la estabilidad.

- Prefiere el generalista sobre el especialista

Presenta por primera vez una Administración de personal integral.

c) *Derecho de Asociación y Participación en Políticas*

La ley reconoce a los funcionarios públicos el derecho de asociarse en sindicatos que se rigen por las regulaciones generales establecidas en el Código del Trabajo.

Los sindicatos están vinculados a la administración a través de los comités técnicos paritarios y del Consejo de Administración Pública, organismos a los que atrás se ha hecho referencia.

Los funcionarios públicos franceses tienen el privilegio de la huelga. En este aspecto la organización colombiana difiere de la francesa porque los funcionarios públicos no pueden declararse en huelga.

Además del derecho anteriormente enunciado los funcionarios públicos franceses pueden votar en las elecciones locales y figurar como candidatos de estas listas locales y en las elecciones nacionales, y si resultan elegidos están facultados para pedir se les conceda una licencia indefinida para separarse del puesto.

En cuanto a garantías políticas y asociación son pródigas las instituciones francesas.

d) *Régimen disciplinario*

La legislación francesa, en materia de disciplina, es muy rígida. En los textos legales y reglamentarios se dedica gran espacio a este tema. Los reglamentos no indican en forma detallada los actos de los funcionarios que pueden ser punibles. Especifican ciertos deberes y prohibiciones a los que están sujetos. Se señalan las penas que pueden imponerse que van desde la disminución de la categoría hasta el retiro con o sin derecho a pensión. No se contempla imposición de multas tan común en nuestro régimen.

e) *Sistema de Apelaciones*

Las controversias que se suscitan entre los empleados públicos y la administración son de competencia de los tribunales administrativos. Los empleados pueden utilizar los recursos que les ofrece el derecho administrativo. La existencia de estos recursos, además de los jerárquicos internos es una de las características esenciales del sistema francés.

Los funcionarios pueden apelar para que se modifique una decisión o para que se repare el daño que consideran causado, mediante el recurso ante la persona que dictó la providencia (entre nosotros el recurso de reposición) o ante la autoridad inmediatamente superior. Además pueden apelar ante los tribunales administrativos y recurrir en caso de decisión adversa, ante el Consejo de Estado, o en algunas veces, ante este directamente, contra cualquiera de las decisiones que los perjudiquen.

Las asociaciones pueden apelar cuando consideren que una decisión respecto de un empleado tenga efectos adversos sobre los intereses conjuntos de los funcionarios públicos.

2.5 El servicio civil en Latinoamérica

2.5.1 *Bolivia*

El Estatuto del Funcionario Público establece los derechos y deberes de los funcionarios y empleados de la Administración y con las disposiciones que garanticen la Carrera Administrativa, así como la dignidad y eficacia de la función pública.

2.5.2 *Costa Rica*

Con las excepciones que esta Constitución y el Estatuto de Servicio Civil determinen, los servidores públicos se nombrarán con base en la idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido

justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

2.5.3 Ecuador

La ley garantiza los derechos y establecen las obligaciones de los servidores públicos y regulará su ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso y cesación. Tanto el ingreso como el ascenso dentro del servicio civil y la Carrera Administrativa, se harán mediante concursos de méritos y de oposición. Solo por excepción, los servidores públicos estarán sujetos a un régimen de libre nombramiento y remoción.

Las remuneraciones que perciban los servidores públicos serán proporcionales a sus funciones, eficiencia y responsabilidades.

En ningún caso la afiliación política de un ciudadano influirá para su ingreso, ascenso o separación de una función pública.

Se prohíbe el nepotismo en la forma que determina la ley. La violación de este principio se sanciona penalmente.

Los servidores públicos son de nacionalidad panameña sin discriminación de raza, sexo, religión o creencia y militancia política. Su nombramiento y remoción no será potestad absoluta y discrecional de ninguna autoridad, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución.

Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos está condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio.

Los estudiantes y egresados de instituciones educativas prestan servicios temporales a la comunidad antes de ejercer libremente su profesión u oficio por razón de Servicio Civil obligatorio instituido por la Constitución.

3. ANTECEDENTES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA

Con la Ley 165 del 16 de noviembre de 1938 nació a la vida jurídica la Carrera Administrativa en Colombia; 64 años después se ha pretendido buscar la modernización de la administración pública para dar cumplimiento a los fines y propósitos de la gestión del Estado, buscando la debida selección, inducción, evaluación, capacitación, bienestar de los funcionarios públicos en las diversas entidades.

La segunda tentativa para institucionalizar la Carrera Administrativa en el país, consecuencia de la reforma constitucional de 1957, se reflejó en el Decreto-ley 1732 de 1960, que tuvo como asidero jurídico la Ley 165 de 1938. Esta nueva disposición se hacía necesaria, ya que la condición de los funcionarios públicos estaba sujeta a los vaivenes políticos, por la cual se debía replantear el sistema de nombramientos y la provisión de empleos en el Estado, implantando procesos técnicos de selección, mejoramiento y motivación de personal y la estructuración de un sistema de ascensos, que liberara al empleado de la angustia que solía producirle ver su estabilidad laboral sujeta a las circunstancias políticas cambiantes, frente a una función pública que persiga la buena marcha del Estado y el mejoramiento en la calidad del servicio frente a la sociedad.

En el año de 1968 se expidió el Decreto-ley 2400 con la finalidad de descentralizar los procesos de selección, reservándose el Estado a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil la realización de las pruebas de idoneidad, convirtiéndose en un reglamento de administración de personal. El decreto citado fue reglamentado por el Decreto 1950 del 24 de septiembre de 1973 mediante el cual se reafirmó el proceso de selección.

Solamente hasta el año de 1984 el Gobierno Nacional sancionó la Ley 13 sobre Carrera Administrativa, presentándose en el mismo año de 1984 con el Decreto 583 un gran retroceso, porque se dio una incorporación extraordinaria en la Carrera Administrativa para infinidad de servidores, que ingresaron al registro público sin concurso, desconociéndose los principios rectores. Posteriormente entra en vigencia la Ley 61 de 1987 que también contemplaba igual situación, y que fue materia de decisión jurisprudencial mediante Sentencia C-030 del 30 enero de 1997 cuando la honorable Corte Constitucional

declaró la inexequibilidad de los artículos 5º y 6º de la Ley 61 de 1987 y 22 de la Ley 27 de 1992 que también consagraban el ingreso extraordinario en la carrera de empleados del orden territorial.

Con la promulgación de la nueva Constitución Política de 1991, en virtud del artículo 125, se expide la Ley 27 de 1992 mediante la cual se desarrolla la Carrera Administrativa, y normas adicionales sobre la administración de personal al servicio del Estado.

Posteriormente se presentaron una serie de proyectos de ley sobre Carrera Administrativa, pero no tuvieron acogida por parte del Congreso de la República, y solamente hasta el mes de agosto de 1998 con la expedición de la Ley 443 se reguló el ingreso a la Carrera Administrativa para las personas que quieran servir al Estado, bajo el principio fundamental del mérito.

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 del 26 de mayo de 1999 con ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández Galindo y con fundamento en el artículo 130 de la Constitución Política declaró inexecutable, entre otros aspectos de esta Ley 443, los artículos relacionados con los procesos de selección y la conformación de la Comisión del Servicio Civil como ente regulador de estos procesos, dándole una efímera vida jurídica a esta ley.

4. ASPECTOS JURISPRUDENCIALES

El presente proyecto de ley pretende fundamentalmente maximizar el ingreso a cargos públicos en las diferentes entidades del Estado contando con una herramienta eficaz y técnica en cuanto a la organización, control y vigilancia del personal que se vincula, mediante el mérito a la Carrera Administrativa, es preciso abordar el tema teniendo en cuenta como base algunos de los aspectos más relevantes de lo que ha sido la declaratoria de inexecutable de la Ley 443 de 1998, a través de las diferentes sentencias, especialmente la Sentencia C-372 del 26 de mayo de 1999, así como también de las objeciones realizadas por el Presidente de la República, doctor Álvaro Uribe Vélez, a los Proyectos 025 de 2000 Cámara y 217 Senado de 2001.

4.1 Inconstitucionalidad de la Ley 443 frente al artículo 130 de la Constitución Política

Al consultar la sentencia y los documentos gubernamentales donde se declara la inexecutable y las objeciones por inconstitucionalidad e inconveniencia de la Ley 443 y los citados proyectos, rescatamos algunos párrafos que nos sirven de fundamento para esta exposición de motivos.

El proyecto define la Comisión Nacional del Servicio Civil como un órgano autónomo y permanente de carácter técnico del orden Nacional, con personería jurídica y administrativa autónoma y patrimonio propio, responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de los que tengan carácter especial de acuerdo con la Constitución Política.

Esta definición resulta de aquella que da la Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1999, al declarar inexecutable la condición jurídica de la forma en que se concibió la Comisión Nacional del Servicio Civil como un apéndice directo de un Departamento Administrativo perteneciente a la Rama Ejecutiva dentro de la Ley 443, y del análisis de los citados y frustrados proyectos donde se observaba claramente que dicha Comisión tendría la competencia sobre la "totalidad del manejo del recurso humano y administración de personal" de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, organismos centralizados y descentralizados nacionales, departamentales, distritales y municipales; entidades estas que, en diferentes grados, gozan de suficiente autonomía para manejar lo que constituye el giro ordinario de sus fusiones; de tal forma que al limitarles la autonomía, suprimiéndoles la facultad de dirigir y desarrollar los procedimientos propios de la administración como son los del manejo del recurso humano o de su propio personal, con lo que se incurre en una flagrante violación constitucional.

En efecto, el artículo 209 constitucional señala que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración

de funciones; norma que en concordancia con lo dispuesto por los artículos 208 y 287 de la Carta Magna resultarían contrariadas ante la creación de una Comisión en la forma proyectada:

El artículo 208 determina que los ministros y directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia, y bajo la dirección del Presidente de la República, correspondiéndoles, entre otras funciones, las de dirigir la actividad administrativa, y

Por su parte, el artículo 287 otorga a las entidades territoriales, departamentos, distritos, municipios y territorios indígenas, en concordancia con el artículo 386 de la Constitución Política “autonomía para la gestión de sus intereses”, advirtiéndole que uno de los intereses fundamentales de estas entidades territoriales es la administración y el manejo de su propio recurso humano.

Ahora bien, cabe observar que la Corte Constitucional mediante la Sentencia número 372 de 1999, con respecto a la Comisión del Servicio Civil, expresó en lo pertinente: “Ya que el constituyente quiso establecer la Carrera Administrativa como la regla general para la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado, para el ascenso dentro de los mismos y para el retiro del servicio, su criterio consistió en proveer de un sistema de carrera coordinado y armónico, técnicamente organizado, confiando a un organismo único de nivel nacional y con jurisdicción en todo el territorio, que garantizara la efectividad del ordenamiento constitucional en la materia, sin depender en su actividad y funcionamiento de ninguna de las ramas del poder público aunque bajo los criterios y directrices trazados por el legislador”.

La Comisión del Servicio Civil, entonces, a juicio de la Corte, no tiene un carácter de cuerpo asesor o consultivo del Gobierno ni de junta o consejo directivo de composición paritaria o con mayoría prevalente de los organismos estatales o de los trabajadores, ni de las entidades territoriales en cabeza de sus autoridades.

Se trata en realidad de un ente autónomo de carácter permanente y de nivel nacional, de la más alta jerarquía en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos, cuya integración, período, organización y funcionamiento deben ser determinados por la ley. No hace parte del Ejecutivo ni de otras ramas u órganos del poder público y debe ser dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, para que pueda cumplir con eficiencia los cometidos constitucionales que le corresponden.

Lo expresado por la alta corporación jurídica, se ajusta estrictamente a la Constitución Política en su artículo 130 en cuanto hace relación con la definición como ente autónomo, al cual le corresponde la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, pero no corresponde a otros mandatos constitucionales en cuanto a la extensión y alcance de sus funciones, porque debe distinguirse entre administrar o vigilar, y operar directamente todo un proceso: La sentencia se refiere indistintamente a la administración, vigilancia y operación de la carrera, aspecto este último que no se encuentra incluido en la norma constitucional –artículo 130–, que establece el marco de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El objetivo de la Constitución Política al consagrar un ente independiente responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es precisamente suprimir al máximo la inercia de influencias políticas y de toda otra índole a quien ingrese al servicio público de la administración, y con la norma proyectada se contrataría ese fin, ya que la selección última y definitiva estaría dependiendo de quienes son representantes de las ramas de poder público.

4.2 Objeción por inconveniencia del Proyecto (025 de 2000 Cámara, 217 de 2001 Senado)

Propuesta para superar la situación

El frustrado Proyecto 025 de 2000 Cámara y 217 de 2001 Senado, aprobado en su totalidad por el honorable Congreso de la República, infortunadamente no llegó a convertirse en la nueva Ley de Carrera Administrativa, que llenara los vacíos de la despedazada Ley 443 por fallos de inconstitucionalidad. Este proyecto contemplaba varios aspectos que queremos

rescatar para superar la difícil situación en que se encuentra actualmente la administración pública.

4.2.1 La indemnización por supresión del empleo y factores para la liquidación de la indemnización

Los citados proyectos de ley establecían en su articulado una tabla para el reconocimiento y pago de la indemnización por supresión de empleos de carrera, y los factores de liquidación de tal manera que no eran convenientes para el Gobierno Nacional.

El establecido en dichas condiciones en la ley hace flexible una materia que podría ser de competencia del ejecutivo, que es básicamente dinámica y que restringen la posibilidad de adecuar las indemnizaciones a determinados momentos de acuerdo con las circunstancias económicas y de oportunidad, que en todo caso no impliquen un mayor perjuicio a los empleados de carrera, cuyos cargos son objeto de supresión.

De la misma manera que la creación, fusión o supresión de empleos, la supresión o fusión de entidades u organismos administrativos compete constitucionalmente al Gobierno Nacional, quien mediante Decreto define la oportunidad, forma y condiciones de llevar a cabo los lineamientos generales y estructura que dicte la ley, las indemnizaciones y correspondientes liquidaciones por supresión del empleo como consecuencia de las determinaciones que las originan pueden ser también regulados por el Gobierno Nacional.

Es así como en la actualidad esta materia se encuentra contenida en el Decreto 1572 de 1998, expedido de conformidad con la Constitución Política y la ley, de esta forma parecería conveniente que las indemnizaciones y su liquidación se fijen por el Gobierno Nacional.

Sin embargo, dentro del proyecto que pongo a su consideración, incluyo, con los debidos ajustes, este aspecto fundamental de la indemnización por supresión del empleo y los factores para la liquidación de la misma, en una forma más adecuada, sin desconocer los aspectos del Decreto 1572 de 1998.

No podemos desconocer que el Estado, como empleador, tiene una responsabilidad frente a sus funcionarios, cuando estos han cumplido con sus obligaciones y responsabilidades, pero que infortunadamente se ven privados de su trabajo, base de sus ingresos para sobrevivir junto con su familia.

Por esto es que en este proyecto de ley, que regula los aspectos de la Carrera Administrativa, institución constitucional para ingresar, mantenerse y pertenecer al Estado, que a la vez tiene la obligación de proteger el derecho al trabajo y reparar los daños que pueda ocasionar por sus actos, no se puede desconocer la figura jurídica de la indemnización a sus antiguos servidores que por razones distintas de su voluntad se deben retirar de su trabajo. No contemplar este aspecto sería dejar incompleta la ley.

4.2.2 Protección a la maternidad

El proyecto contempla que cuando un cargo de carrera se encuentre provisto mediante nombramiento provisional o en período de prueba con una empleada en estado de embarazo, el término de duración de los mismos se prorrogará automáticamente por cinco (5) meses más a partir de la fecha del parto.

La honorable Corte Constitucional ha dado protección a la maternidad. Sentencia C-199 de 1999. El alto tribunal establece que la Constitución Nacional, además de enunciar el principio superior de protección a la maternidad, que genera en cabeza del Congreso la correspondiente competencia para desarrollarlo y configurarlo de acuerdo con pautas y políticas propias derivadas del libre juego democrático, contiene regulaciones sustantivas en esta materia que por fuerza tengan que reflejarse en las normas que se adopten con miras a concretar el mandato constitucional mencionado. La Constitución Política en punto a la supresión de empleos públicos, se limita a contemplar esta posibilidad y a fijar las competencias para su realización y regulación, las cuales incumben respectivamente al Gobierno y al Congreso en el nivel central; a los Gobernadores y Asambleas en el departamental; y a los Alcaldes y Concejos en el municipal. La indemnización derivada de la supresión de un cargo de carrera a favor de su titular resultará de sumar los factores de resarcimiento que

contemple la ley. El principio de protección a la maternidad, empero, exige considerar como hecho relevante en términos constitucionales la situación que rodea a la mujer embarazada que como funcionaria de carrera pierde su empleo con ocasión de la supresión que se decreta por el órgano competente.

La relevancia del estado de gravidez representa la primera consecuencia de la constitucionalización del principio de protección a la maternidad, puesto que la pérdida del empleo y el retiro de la carrera en lo que concierne a la mujer embarazada significa, en la mayoría de los casos, la inmediata extinción de la fuente material de subsistencia (T-426 de 1992) y de los correlativos medios de cuidado y atención, los que cobijan además a la criatura.

El principio de protección a la maternidad no se satisface con la mera atención que el legislador conceda a la condición de embarazada de la empleada de carrera. Adicionalmente la respuesta normativa a ese hecho natural debe apuntar en la dirección del principio de solidaridad y por tanto, expresarse en términos de inequívoca protección. Solo de esta manera podrá concluirse que el legislador ejerció sus competencias dentro del marco trazado por la Constitución.

La funcionaria de carrera en estado de embarazo que pierde y no recupera su empleo, sufre un perjuicio material y psicológico, situación esta que no está presente en los demás empleados, por lo tanto la no reparación de este daño tiene el significado de llevar a la maternidad a un estado de penumbra social, lo que entraña la utilización por el legislador de un criterio de discriminación prohibido en el artículo 13 de la Constitución.

4.2.3 *Situación de los desplazados*

Para que se tenga una visión más exacta de los pronunciamientos de la Corte Constitucional acerca de este tema que infortunadamente ha venido teniendo un inusitado auge durante los últimos años, me permito transcribir las sentencias emitidas por esa corporación sobre la Carrera Administrativa y referida a este tema.

La Corte Constitucional ha contemplado la situación de los desplazados, la misma que no debe ser ajena a los funcionarios de la administración pública, para lo cual en sus sentencias ha examinado con especial interés este aspecto, que también es parte importante del articulado del presente proyecto de ley. Veamos: la persona que sufre la violación o amenaza de sus bienes y derechos y que pruebe que ha cumplido con todas las obligaciones legales, tiene el derecho para exigir de las autoridades competentes y por virtud de la Carta Política toda la protección y las garantías para ejercerlos y el juez de constitucionalidad debe protegerlas de la manera prevista – hasta lograr restablecer el pleno ejercicio de los derechos constitucionales vulnerados.

La protección que debe proporcionar la administración al funcionario amenazado gravemente en su vida por terceros, incluye no sólo el traslado, sino la actividad diligente de la administración en minimizar la exposición de la persona a la contingencia de que se cumplan las amenazas. Así lo consideró la honorable Corte Constitucional en reiteradas oportunidades.

“A juicio de la Corte Constitucional, en estos casos específicos, es deber de la administración provocar la reunión y el acopio de los documentos que en las distintas instancias de la misma se deben producir para decidir la reubicación; además, también es deber de la administración actuar con celeridad para que la amenaza al derecho a la vida no siga perturbando la actividad del funcionario y para que los compromisos laborales con la administración no sean obstáculo en la protección del derecho a la vida de este. En realidad, la situación en la que se amenaza violar el derecho constitucional a la vida del funcionario no es creada por la autoridad pública, ni es atribuible a la voluntad positiva de aquella o de algún funcionario siquiera de modo remoto; por el contrario, se trata de la existencia de un elemento de derecho público y de naturaleza administrativa que favorece la protección inmediata del derecho constitucional fundamental a la vida y a la integridad personal de los funcionarios amenazados (Decreto Reglamentario N° 1645 de 1992); lo que sucede es que por la falta de celeridad de la administración en la actuación que le corresponde, y por virtud de la interpretación rígida y desfavorable que se aplica en aquellos casos de reubicación de funcionarios amenazados, se agrava la situación de amenaza de

violación de tan importante derecho constitucional, lo cual justifica y hace necesaria la intervención del Estado, para protegerlos.

De otra parte, para la Corte Constitucional es claro que, conforme al ordenamiento superior, las personas que se encuentran en situaciones de discapacidad, requieren un trato especial encaminado a promover y proteger sus condiciones de empleo, rehabilitación e integración social, toda vez que están en condiciones de debilidad manifiesta, debilidad que fácilmente puede materializarse y en las condiciones que vive el país, ha de generarle una incertidumbre sobre las posibilidades reales de empleo, muy superior a la de cualquier otra persona que no se encuentre en condiciones de minusvalía.

En este orden de ideas, la Carta Política, en su artículo 47 señala que “el Estado adelantará una política de prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales o psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” Y así lo reconoció el legislador en la Ley 361 de 1997, cuando en su artículo 22 establece que “El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitaciones para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de la Protección Social, Educación y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la adecuación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. (...)”.

En igual sentido fue promulgado el Convenio número 159 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, conforme al cual “todo Miembro [de la OIT] deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de la persona en la sociedad” (numeral 2, artículo 1°). Y como una forma de desarrollo de tal mandato, la misma Ley 361 de 1997 prevé claramente que “en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo (...)” (artículo 26), al tiempo que su artículo 27 ordena a las entidades públicas considerar a los discapacitados en condiciones de igualdad con los demás participantes para los concursos de ingreso al servicio público y la preferencia en la vinculación de los discapacitados en caso de que se presente empate en los mismos.

5. JUSTIFICACION DEL PROYECTO DE LEY

Los principales alcances que sobresalen en este proyecto que presento a consideración del honorable Congreso de la República, están enmarcados en los artículos 125 y 130 de la Constitución Política de 1991, que han previsto que todos los funcionarios del Estado serán de carrera, con las excepciones constitucionales y que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, con excepción de las de carácter especial.

La creación de la Comisión debe ser como órgano autónomo e independiente del ejecutivo, según la Sentencia C-372 del 26 de mayo de 1999 que declaró la inexequibilidad de algunos de los artículos de la Ley 443 de 1998, entre ellos la integración ilegal de la comisión antes citada, hecho que como se puede observar hasta la fecha creó un limbo jurídico en la aplicación y llamamiento de convocatorias a procesos de selección en las diferentes entidades del Estado, a excepción de las que cuentan con un régimen constitucional especial para ello. Además esta situación llevó en algunos casos, quizá en la mayoría, a que los nominadores convirtieran la nominación, un verdadero fortín politiquero, como herramienta para aumentar la corrupción en todos los órdenes.

De tal manera que es necesario, siguiendo las directrices y orientación del presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, presentar a consideración del Congreso este nuevo proyecto, que lo que busca es más eficacia, transparencia

e igualdad, en lo que tiene que ver con la vinculación de los funcionarios a la Carrera Administrativa.

6. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL PROYECTO DE LEY

Este proyecto se centra constitucionalmente en los siguientes artículos:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Lo que nos indica que una modalidad de trabajo es el empleo público, y por consiguiente los funcionarios al servicio del Estado deben tener claras las normas que los rigen en cuanto a sus principales aspectos, como son su ingreso, permanencia, evaluación, desarrollo (capacitación) y retiro del Estado. Por su condición de ser empleados al servicio público deben tener unas reglas de mayor trascendencia frente a la comunidad, que espera el cumplimiento de los fines del Estado.

Artículo 125. Determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, haciendo las excepciones constitucionales. Lo cual marca la trascendencia que tiene esta forma de regulación dentro de la administración pública, como institución universal en todos los Estados de derecho, para garantizar la permanencia y continuidad del cumplimiento de las funciones del Estado a través de su administración, en todas las ramas del poder público y en los diferentes órganos que componen la estructura estatal.

Colocan la Carrera Administrativa como la forma principal y general de ingresar y estar dentro de la administración pública, y por consiguiente la que debe ser normada en igual forma: general, sin desconocer los aspectos que pueden ser específicos para determinados sectores de la administración pública, que por sus características y alcance requieren unas condiciones especiales en lo que le sea propio, mas no en lo general que es lo que contempla este artículo constitucional.

Por tanto, esos aspectos específicos pueden ser modificados por ley, de acuerdo con los cambios de las circunstancias en que se presten los servicios del Estado, pero siempre buscando la normatividad general. En este proyecto se hace la diferencia entre Carrera Administrativa en general y las de los sistemas específicos de carrera, que también estarán reglados en lo general por estas normas.

Artículo 130. Introduce en el Estado la Comisión Nacional del Servicio Civil, como la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de los que tengan carácter especial.

Lo que indica que lo más importante para poder cumplir esa función pública, reglada por los artículos 122 al 130 de la Constitución Política, es la condición de sus servidores, a los cuales se les deben respetar su ingreso y permanencia en la Carrera Administrativa, no importando cuál es su categoría de servidor.

Sin embargo, este artículo resalta que dentro de la organización del Estado, por condiciones propias de la administración para tener un equilibrio en el poder público existen órganos que la misma Constitución les da un carácter distinto en su estructura y régimen jurídico en el cual determina que deben tener su propia carrera y por consiguiente no deben ser materia de administración y vigilancia por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para conservar su carácter de especial. Por lo anterior es que en el proyecto se definen como carreras especiales las que contempla la Constitución para los organismos señalados por la misma.

7. LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL FRENTE A LA JURISPRUDENCIA

El proyecto de ley define la Comisión Nacional del Servicio como un órgano autónomo y permanente de carácter técnico del orden nacional, con personería jurídica y administrativa autónoma, y patrimonio propio, responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de los que tengan carácter especial o de las que determinen la ley.

Esta definición resulta de la idea que da la Corte Constitucional en Sentencia C-372 de 1999, sin embargo, del conjunto del proyecto se observa claramente que dicha Comisión tendría la competencia sobre la totalidad del

manejo del recurso humano y administración de personal de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias centralizadas y descentralizadas y departamentos y municipios, en la forma descrita en el artículo 2° del proyecto, entidades estas que, aunque en diferentes grados, gozan de suficiente autonomía para manejar lo que constituye el giro ordinario de sus fusiones, de tal forma que al limitarles la autonomía, suprimiéndoles la facultad de dirigir y desarrollar el procedimiento de selección de su propio personal, se incurre en una flagrante violación constitucional.

En efecto: el artículo 209 constitucional señala que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones, norma que en concordancia con lo dispuesto por los artículos 208 y 287 de la carta resultarían contrariadas ante la creación de entidad en la forma proyectada.

El artículo 208 determina que los ministros y directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia, y bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde, entre otras, dirigir la actividad administrativa, y por su parte, el artículo 287 otorga a las entidades territoriales, departamentos, distritos, municipios y territorios indígenas (artículo 386 ibídem) “autonomía para la gestión de sus intereses” es de advertir que uno de los intereses es el manejo de recurso humano.

Ahora bien, cabe observar que indudablemente el proyecto respecto de la Comisión en referencia fue elaborado sobre las bases trazadas por la Corte Constitucional en Sentencia número 372 de 1999, en la cual expresó en lo pertinente:

“Ya que el constituyente quiso establecer la Carrera Administrativa como la regla general para la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado, para el ascenso dentro de los mismos y para el retiro del servicio, su criterio consistió en prever un sistema de carrera coordinado y armónico, técnicamente organizado, confiando a un organismo único de nivel nacional y con jurisdicción en todo el territorio, que garantizara la efectividad del ordenamiento constitucional en la materia, sin depender en su actividad y funcionamiento de ninguna de las ramas del poder público, aunque bajo los criterios y directrices trazados por el legislador”.

La Comisión del Servicio Civil, entonces, a juicio de la Corte, no tiene un carácter de cuerpo asesor o consultivo del Gobierno ni de junta o consejo directivo de composición paritaria o con mayoría prevalente de los organismos estatales o de los trabajadores, ni de las entidades territoriales en cabeza de sus autoridades.

Se trata en realidad de un ente autónomo de carácter permanente y del nivel nacional, de la más alta jerarquía en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos, cuya integración, período, organización y funcionamiento deben ser determinados por la ley. No hace parte del ejecutivo ni de otras ramas u órganos del poder público y debe ser dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, para que pueda cumplir con eficiencia los cometidos constitucionales que le corresponden.

Lo expresado por la mencionada corporación se ajusta estrictamente a la Constitución Política en su artículo 130 en cuanto hace relación con la definición como ente autónomo, al cual le corresponde la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, pero no corresponde a los mandatos constitucionales en cuanto a la extensión y alcance de sus funciones, porque debe distinguirse entre administrar o vigilar y operar directamente todo un proceso, observarse cómo la sentencia se refiere indistintamente a la administración, vigilancia y operación de la carrera, aspecto este último que no se encuentra incluido en la norma constitucional—artículo 130—, que establece el marco de la Comisión del Servicio Civil.

El objetivo de la Constitución Política al consagrar un ente independiente para la administración y manejo de la carrera de los servidores públicos, es precisamente suprimir al máximo la inercia de influencias políticas y de toda otra índole a quien ingrese al servicio público de la administración, y con la

norma proyectada se contrataría ese fin, ya que la selección última y definitiva estaría dependiendo de quienes son representantes de las ramas de poder público.

8. ASPECTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto comprende nueve títulos, cada uno con sus respectivos capítulos, para un total de 85 artículos, estructurado en forma concreta y coordinada, que regula todos los aspectos fundamentales que comprende la Carrera Administrativa, destacando que en virtud del artículo 125 de la Constitución Política todos los empleos son de carrera, y que la Comisión Nacional del Servicio Civil no podrá administrar y vigilar las de carácter especial, previstas en el mismo texto constitucional.

TÍTULO I

CARRERA ADMINISTRATIVA

Definición. La Carrera Administrativa se define como un sistema técnico y reglado 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 el ascenso.

Principios rectores. La Carrera Administrativa tendrá los mismos principios constitucionales de la administración pública definidos en el artículo 209: de moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, desarrollando fundamentalmente el principio de igualdad y el principio del mérito.

Campo de aplicación. Las disposiciones contenidas en el proyecto de ley son aplicables a los empleados del Estado que desempeñen empleos pertenecientes a la Carrera Administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles nacional, departamental, distrital, municipal y sus entes descentralizados; en las Corporaciones Autónomas Regionales; en las Personerías y Contralorías Territoriales, en las entidades públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud; al personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores; al personal administrativo de las Instituciones Públicas de Educación Superior que no sean docentes ni directivos docentes; al personal administrativo de las instituciones de educación primaria, secundaria y media vocacional; a los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional, al personal de la Auditoría General de la República, de la Contaduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo y los órganos autónomos como el Consejo Nacional de Televisión, Comisión Nacional del Servicio Civil, Banco de la República, Superintendencias.

Igualmente, cobija a los empleados del Congreso de la República, de las Asambleas Departamentales, Concejos Municipales y Distritales y Juntas Administradoras Locales, excepto a quienes ejercen empleos en las unidades de apoyo que requieran los Congresistas, Diputados y Concejales.

CLASIFICACION DE CARRERAS:

Carreras especiales. Se aplican a los servidores de los órganos que la Constitución Política determina que deben organizar autónomamente sus carreras, y por lo cual se consideran como de carácter especial para los fines establecidos en el artículo 130 de la misma Constitución, y son: La Rama Judicial del Poder Público, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Fiscalía General de la Nación, la carrera notarial, personal uniformado del Ministerio de la Defensa, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Por consiguiente, las disposiciones de la ley no se aplican a los servidores de estos órganos.

Sistemas específicos de carrera. Aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la Carrera Administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes anteriores diferentes de las que regulan este sistema general de Carrera Administrativa.

Estos son los que rigen para el personal que presta sus servicios en la carrera diplomática y consular, personal docente de las universidades

organizadas como entes universitarios autónomos, Superintendencia Bancaria, el Departamento Administrativo de Seguridad, DAS; en las entidades que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología; en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec; en la Registraduría Nacional del Estado Civil; en la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales; el que regula la carrera docente y directivos docentes, y la de los empleados civiles no uniformados que prestan sus servicios en el Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Los derechos amparados por normas legales continuarán vigentes para los funcionarios que actualmente estén inscritos en dichas carreras, las demás no exceptuadas en la presente ley perderán su vigencia y sus empleados se regularán por lo dispuesto en la presente normatividad. Los funcionarios que se vinculen con posterioridad a la vigencia de esta ley quedarán sometidos al nuevo sistema de Carrera Administrativa determinado en esta, con las excepciones de los docentes y directivos docentes, el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Inpec, y los docentes y directivos docentes de los entes universitarios autónomos.

Alcance de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esta conocerá y resolverá, en última instancia, sobre asuntos y reclamaciones de las normas de carrera de los organismos previstos en sistemas específicos, y no conocerá asuntos de las que tengan el carácter de carreras especiales de acuerdo con la Constitución Política: Rama Judicial, Procuraduría General de la Nación, Fiscalía General de la Nación, Contraloría General de la República, Carrera Notarial, Carrera Militar, Carrera de la Policía Nacional.

Vacíos en materia de Carrera Administrativa. La ley se aplicará en caso de presentarse vacíos en la normatividad que rige los sistemas especiales y específicos de carrera en los aspectos que sean compatibles con estos para los actuales funcionarios que están inscritos en las mismas.

Clasificación de los empleos. Todos los empleos de los organismos y entidades del Estado, de las entidades territoriales, del sector central y descentralizado serán de carrera, con excepción de:

1. Los funcionarios de elección popular, los de período fijo dispuesto por la Constitución y la ley, los trabajadores oficiales y los de comunidades indígenas conforme con su legislación.

2. Los empleos de libre nombramiento y remoción que correspondan a los siguientes criterios:

2.1 Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implique la adopción de políticas o directrices:

2.2 Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, con funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, de servicio directo e inmediato adscritos a despachos públicos.

2.3 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

2.4 En los entes universitarios autónomos e instituciones de educación superior en todos los niveles, los que determinen los respectivos estatutos.

2.5 Aquellos empleos que posteriormente sean creados y señalados en la nomenclatura con una denominación distinta pero que pertenezcan al ámbito de dirección y conducción institucional, manejo o de confianza, incluido los asesores de estos despachos que tengan manejo administrativo, jurídico o contable.

SITUACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Traslado. El nominador podrá efectuar traslados de los empleados de carrera, en los términos del Decreto 1950 de 1973 o en las normas que lo modifiquen.

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

Nombramientos provisionales. Solo se harán cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Procedencia de los encargos y de los nombramientos provisionales. Solo se podrán dar mientras se realiza el concurso para suplir las vacancias definitivas, previa autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La duración de estos no podrá en ningún caso exceder de cuatro meses.

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.

Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera tendrán derecho a que se les otorgue comisión, hasta por el término de un (1) año para desempeñar estos empleos o por el término correspondiente en empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos.

Responsabilidad de los nominadores. La autoridad nominadora que infrinja las normas que regulan los nombramientos o que omita la aplicación de las normas de carrera, incurrirá en falta gravísima, sancionable disciplinariamente y responderá patrimonialmente en los términos previstos en el artículo 90 de la Constitución Política y en la Ley 734 de 2002.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, de oficio o a solicitud de cualquier ciudadano, adoptará las medidas pertinentes para verificar y solicitar las investigaciones y la imposición de las sanciones.

TÍTULO II

LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Naturaleza Jurídica. La Comisión Nacional del Servicio Civil, prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, es un órgano autónomo y permanente de carácter técnico del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, a excepción de las de carácter especial.

Funciones. La Comisión Nacional del Servicio Civil es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas que tengan carácter especial previstas por la Constitución Política. Entre otras de sus funciones están:

1. Administrar el sistema de la carrera.
2. Establecer los criterios para los procesos de selección.
3. Aplicación de normas sobre calificación del desempeño.
4. Organizar y manejar el banco nacional de listas de elegibles; el de datos de ex- empleados con derechos de carrera y el de datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.
5. Administrar el registro público de empleados inscritos en Carrera Administrativa y expedir las certificaciones correspondientes.
6. Expedir directivas y circulares para la aplicación de las normas.
7. Autorizar la provisión de los empleos vacantes definitivamente, mediante encargo o nombramiento provisional.
8. Establecer los mecanismos de administración y vigilancia para los sistemas específicos de Carrera Administrativa.
9. Ordenar la revocatoria de nombramientos y de otros actos administrativos, cuando se compruebe la violación de normas que regulan la carrera y aplicar las sanciones.
10. Vigilar las normas sobre calificación del desempeño laboral.
11. Conocer en segunda instancia de las decisiones que adopten las comisiones de personal.
12. Ser responsable de la capacitación en materia de Carrera Administrativa y publicar los documentos sobre la materia.

13. Absolver, como autoridad doctrinal en Carrera Administrativa, las consultas y dirimir los conflictos en la interpretación y aplicación de las normas, cuando no corresponda hacerlo a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, etc.

Facultad sancionatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las autoridades nominadoras de las entidades nacionales y territoriales, previo cumplimiento del procedimiento que legalmente se establezca estarán sujetas a la imposición de sanciones cuando han violado las normas que regulan la Carrera Administrativa o no han observado las órdenes e instrucciones impartidas. Con multas y/o amonestación escrita.

Estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil

Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión tendrá una Sala General, una Dirección Administrativa y una Dirección Técnica.

El Director Administrativo será el representante legal.

Tendrá una planta global, con grupos internos de trabajo necesarios para el cumplimiento de las funciones del organismo.

La Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformada por cinco (5) Comisionados, para un período personal de cuatro (4) años, no reelegibles. Designados por el Presidente de la República, la Conferencia de Gobernadores y por la Asamblea de la Federación de Municipios.

Los Comisionados de la Sala General representarán exclusivamente el interés de la Nación, tendrán la calidad de empleados públicos, ejercerán su función de tiempo completo y de dedicación exclusiva, por tanto su ejercicio es incompatible con el desempeño de otro empleo público o privado.

Patrimonio de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Estará conformado: por los aportes del presupuesto nacional, los que reciba de la Nación o de otra entidad estatal, por el producido de la enajenación de sus bienes, donaciones y demás ingresos y bienes que adquiera a cualquier título.

TÍTULO III

VINCULACION A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

El ingreso a la Carrera Administrativa y el ascenso dentro de la misma se harán mediante concurso de méritos. La provisión definitiva de los empleos pertenecientes a la carrera se hará teniendo en cuenta un orden definido en la selección de candidatos.

Proceso de selección. Tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso con base en el mérito, mediante concursos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para el desempeño de los empleos.

Concursos. La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará por concurso abierto, la cual será libre para todas las personas que demuestren el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo. La administración y la realización de los concursos serán de competencia exclusiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Modalidades de los concursos

General. Tendrán este carácter los concursos para constituir listas de elegibles que permitan proveer cargos de naturaleza, funciones y requisitos similares. Serán la regla general para la provisión de los empleos de carrera, buscan evitar que se agoten las listas de elegibles.

Específica. Son los concursos para constituir listas de elegibles para proveer cargos de funciones especializadas. Se convocarán a juicio de la Comisión Nacional del Servicio Civil o por petición sustentada de una entidad para proveer un cargo cuyo perfil no pueda ser fácilmente identificable mediante la modalidad general.

Etapas de los concursos. Comprenden la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas de selección, la conformación de las listas de elegibles, el nombramiento en período de prueba.

Convocatoria. Será norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la Comisión Nacional del Servicio Civil como a la administración y a los participantes.

Divulgación. La convocatoria y las ampliaciones de los términos para inscripción se divulgarán utilizando las diferentes formas de medios de comunicación, y en los municipios con menos de treinta mil (30.000) habitantes además con la divulgación por altoparlantes o edictos.

También serán publicados los avisos de convocatoria en Internet y en cualquier otro medio idóneo, de acuerdo con la circunscripción territorial.

Reclutamiento. Tiene como objeto atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para los empleos objeto del concurso. En concurso general los aspirantes señalarán el lugar geográfico para el cual estén interesados en participar y otro alterno.

Pruebas. Tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos. La valoración se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad determinados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, tales como pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, cursos, entrevistas u otros instrumentos de selección confiables y válidos.

Análisis de acreditación académica y de experiencia laboral. Además de las pruebas específicas se le dará valor a la acreditación de los conocimientos con base en los títulos académicos formales, de acuerdo con las Leyes 115 de 1994 y 30 de 1992, y a la experiencia laboral relacionada con el cargo específico en el sector público o privado a través de las certificaciones.

En igual forma con carácter clasificatorio se tendrá en cuenta los análisis de antecedentes penales, disciplinarios generales y específicos para los cargos que se establezcan, de responsabilidad fiscal, y los demás determinados en normas posteriores.

Todas las diferentes pruebas y procesos, son responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Entrevista. Cuando en un concurso se programe la prueba de entrevista, esta tendrá el carácter de clasificatorio y se hará en audiencia pública.

Los informes de los entrevistadores expresarán las razones de calificación en forma objetiva y clara, y estos podrán ser recusados cuando medien circunstancias objetivas y comprobables de imparcialidad del proceso.

Reserva de las pruebas. Tendrán carácter reservado y sólo serán de conocimiento de las personas que determine la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien hará en forma directa las pruebas, o a través de la Escuela Superior de Administración Pública en las entidades territoriales. También las podrá realizar por medio de las Universidades Públicas.

Listas de elegibles. Se conformarán en estricto orden de mérito con las personas que hayan presentado todas las pruebas y superado las eliminatorias, su vigencia será de un (1) año, durante el cual harán parte del banco nacional de listas de elegibles.

Nombramientos. Se efectuarán en estricto orden de mérito a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista. Cuando haya empate recaerá en quien tenga derechos de carrera, si persiste se nombrará el mayor puntaje en la evaluación del desempeño del período inmediatamente anterior; de no darse esta situación, recaerá en quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones anteriores, en los términos señalados en el artículo 2º numeral 3 de la Ley 403 de 1997. Se dará prelación a quien demuestre residir en el municipio donde se va a proveer el empleo con una antelación no inferior de un año.

Período de prueba e inscripción en la Carrera Administrativa. La persona no inscrita en carrera, que haya sido seleccionada por concurso, será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses, tiempo durante el cual deberá demostrar capacidad y eficiencia en el desempeño. Aprobado dicho período, adquiere los derechos de carrera, los cuales se

declaran mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el empleado será declarado insubsistente.

Ascenso en la Carrera Administrativa. El empleado de carrera, que como resultado de un concurso, sea nombrado en un empleo superior de carrera, en cuanto a grado o nivel jerárquico, el nombramiento será de ascenso. Si los cargos pertenecen al mismo nivel, será sometido a período de prueba y le será actualizada la inscripción en el registro público una vez supere este período.

Registro público de Carrera Administrativa. Estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir. La administración, organización, actualización y control corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Harán parte de él en capítulos especiales, los registros que se refieran a los sistemas específicos de carrera de creación legal.

Inscripción y actualización en Carrera Administrativa. Consistirán en la anotación en el registro público, del nombre, sexo y documento de identidad del empleado, el cargo en el cual se inscribe o efectúa la actualización con el código y grado, el nombre de la entidad y la fecha en que se efectúa la anotación.

Notificación de la inscripción y actualización en carrera. Se cumplirá con la anotación en el registro público. La decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil que niegue la inscripción o la actualización se efectuará por resolución motivada.

Recursos. Contra la decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil que inscribe, actualiza o niega la inscripción o la actualización en el registro público de Carrera Administrativa sólo procede el recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

TÍTULO IV

PERMANENCIA EN LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Calificación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser calificado, por lo menos una vez al año respecto de los compromisos conducentes a la obtención de resultados y al cumplimiento de sus responsabilidades propias, previamente concertados entre evaluador y evaluado, con compromisos medibles, verificables y posibles, circunscritos en el Plan De Desarrollo Institucional y en los programas y proyectos de la dependencia. 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 efectúe en forma inmediata la calificación del desempeño laboral.

Objetivos de la calificación del desempeño. Es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados de carrera. Deberá tenerse en cuenta para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Conceder estímulos a los empleados;
- c) Formular programas de capacitación;
- d) Otorgar becas y comisiones de estudio;
- e) Determinar la permanencia en el servicio.

Obligación de calificar. Los empleados que sean responsables de calificar el desempeño, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil. El incumplimiento de este deber constituye falta gravísima y será sancionable disciplinariamente.

Calificación definitiva. La calificación del desempeño será la efectuada para todo el período determinado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En lo señalado en el reglamento se efectuarán evaluaciones parciales; y el promedio ponderado de estas evaluaciones parciales será el definitivo. Las

evaluaciones parciales no producen por sí solas los efectos que conlleva la calificación definitiva.

Notificación de la calificación. Deberá ser notificada al empleado, quien podrá interponer los recursos de ley para que se aclare, modifique o revoque.

Estímulos y Capacitación de los Empleados de Carrera

Estímulos. Los empleados de carrera que por calificación laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de estímulos especiales, en los términos que señale el Gobierno Nacional de acuerdo con las políticas de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Capacitación. Estará 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 políticas de la capacitación estarán definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y la ejecución estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública, quien coordinará los programas que adelanten las escuelas adscritas a los órganos del sector central y descentralizado del nivel nacional y territorial, con el propósito de hacer más económica, efectiva y eficiente la capacitación para todos los funcionarios públicos.

De todos los programas de capacitación institucional que se adelanten en cualquier entidad pública deberán llevar el visto bueno de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de evaluar su impacto sobre las políticas de Carrera Administrativa, en relación con los programas de calificación del desempeño, estímulos a los funcionarios y en cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y transparencia para todos los funcionarios públicos, que son elementos esenciales de la función administrativa.

TÍTULO V

RETIRO DEL SERVICIO

Causales de Retiro del Servicio. Los empleados de carrera podrán ser retirados del servicio por:

- a) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral;
- b) Renuncia regularmente aceptada;
- c) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación.
- d) Invalidez absoluta;
- e) Edad de retiro forzoso;
- f) Destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de proceso disciplinario;
- g) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- h) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos;
- i) Orden o decisión judicial;
- j) Supresión del empleo;
- k) Las demás causales que determinen la Constitución Política y las leyes.

Competencia y forma para el retiro del servicio. Deberá efectuarse mediante acto motivado. La remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

Pérdida de los derechos de carrera. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas implica la separación de la Carrera Administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria. Deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral, para lo cual se oír previamente el concepto no vinculante de la Comisión de Personal. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederán los recursos de ley.

Supresión de cargos pertenecientes a la Carrera Administrativa. Los derechos del empleado de Carrera Administrativa a quienes se les

supriman los cargos, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de modificación de planta, podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales, o a recibir indemnización en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional.

Factores para la liquidación de la indemnización. Se tendrá en cuenta la asignación básica mensual que corresponda al empleo de carrera en la fecha de su supresión y el promedio de los factores de ley causados durante el último año de servicios en empleo donde acredite tener derecho de Carrera Administrativa en forma exclusiva.

Tiempo de servicios para el cálculo de la indemnización. Se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo. Cuando el cargo que se suprime haya sido, con anterioridad, objeto de cambio de naturaleza, el empleado tendrá derecho a que se le reconozca la indemnización por todo el tiempo servido, siempre y cuando no hubiere recibido indemnización como consecuencia de tal cambio.

Efectos del reconocimiento y pago de la indemnización. El retiro del servicio con indemnización por supresión de empleo de carrera no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos públicos. No obstante, las entidades que hubieren reconocido el pago de indemnizaciones como consecuencia de la supresión de cargos, no podrán vincular de nuevo, dentro de los cinco (5) años siguientes, a quien hubiere sido beneficiario de dichas indemnizaciones, salvo por nombramientos que se efectúen como consecuencia de procesos de selección.

Reforma de plantas de personal. Para garantizar la preservación de los derechos de los empleados de carrera, las reformas de las plantas de personal de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, 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, con el visto bueno de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

TÍTULO VI

COMISIONES DE PERSONAL

Comisiones de personal. En todas las entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por un representante del nominador, un representante de los empleados quien debe ser de carrera, un tercer representante que será escogido por estos dos y el Jefe de Personal o quien haga sus veces, que ejercerá de secretario de dicha Comisión sin voz ni voto. Tendrán como funciones las expresamente determinadas en el presente proyecto de ley.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Protección a los funcionarios de Carrera Administrativa

Protección a la maternidad. Cuando un cargo de carrera se encuentre provisto, mediante nombramiento provisional o en período de prueba, con una empleada en estado de embarazo, el término de duración de estos se prorrogará automáticamente por cinco meses más a partir de la fecha del parto.

Cuando una empleada de carrera en estado de embarazo obtenga calificación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá después de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

Cuando deba suprimirse un cargo de carrera ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, más las 12 semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. Lo anterior sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de Carrera Administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular.

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. Cuando los cargos que se encuentren provistos en forma provisional, por personas con este tipo de limitaciones, no podrán las entidades retirarlos de sus entidades sin que medie proceso de selección.

El Gobierno Nacional creará una Comisión especial para el efecto la cual será presidida por el Ministro de Protección Social.

Protección a los desplazados por razones de violencia. Cuando por razones de violencia un empleado con derechos de carrera demuestre su condición de desplazado en los términos de la Ley 387 de 1997 la Comisión Nacional del Servicio Civil ordenará su reubicación en una sede distinta de aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular. Se exceptúan los empleados con derechos de carrera del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional, Inpec y DAS.

Conservación de los derechos de carrera. Aquellos empleados que ostenten derechos de carrera, adquiridos conforme con los sistemas específicos de carrera, de los organismos autónomos y los del Congreso de la República se registrarán, en virtud de esta ley por el Sistema General de Carrera, conservarán estos derechos. Para unificar el manejo del registro público de la Carrera Administrativa, las entidades que se regían por sistemas específicos de administración de personal y el Congreso de la República, deberán remitir 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.

Sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos

Habrà un Sistema General de Nomenclatura y Clasificación de Empleos, con funciones y requisitos aplicables en las entidades que deban registrarse por las disposiciones de esta ley, al cual se sujetarán las autoridades que son competentes para adoptar el sistema respecto de su jurisdicción.

Facultades extraordinarias

De conformidad con el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República por el término de seis (6) meses, para expedir normas con fuerza de ley que contengan:

1. El procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para cumplir sus funciones.
2. El Sistema General de Nomenclatura y Clasificación de Empleos, con funciones generales y requisitos, aplicable a las entidades del orden nacional y territorial que deban registrarse por las disposiciones de esta ley, de acuerdo con las recomendaciones de la Sala General de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Organizar la Comisión Nacional del Servicio Civil, trasladando las funciones que le corresponde por esta ley, y que viene cumpliendo actualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual deberá reestructurar el mismo.

TÍTULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Se establece en el presente proyecto de ley un régimen de transición y se tendrán como tales las siguientes situaciones:

1. En los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley deberá conformarse la Comisión Nacional del Servicio Civil y expedirse los decretos-ley que desarrollen las facultades extraordinarias.

Mientras se da cumplimiento con lo previsto en el inciso anterior, continuarán rigiendo las disposiciones legales y reglamentarias de Carrera Administrativa, vigentes al momento de la promulgación de la ley.

2. Una vez entre en funcionamiento la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encargará de continuar las actuaciones que, en materia de Carrera Administrativa, hubieren iniciado la Comisión Nacional, las Comisiones Departamentales o del Distrito Capital del Servicio Civil, las Unidades de Personal y las Comisiones de Personal, a las cuales se refería la Ley 443 de 1998.

3. La Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del término de los seis (6) meses siguientes a su instalación, estudiará y resolverá sobre el cumplimiento del principio constitucional del mérito, en los procedimientos de selección efectuados antes de la ejecutoria de la Sentencia C-195 de 1994, respecto de los cuales no se hubiere pronunciado mediante acto administrativo, y tomará las decisiones que sean pertinentes. Hasta tanto se produzca el pronunciamiento definitivo de la Comisión sobre su situación frente a la carrera, los empleados vinculados mediante los citados procedimientos de selección sólo podrán ser retirados con base en las causales previstas en esta ley para el personal no inscrito en carrera.

Apropiaciones y traslados presupuestales

Para sufragar los gastos que ocasione la primera designación de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la dotación de sus instalaciones, equipos y elementos, costos de funcionamiento y demás que requiera la Comisión, el Gobierno Nacional incluirá lo pertinente en el Proyecto de Ley de Presupuesto para el año 2004 o realizará las adiciones, traslados presupuestales, o gestiones conducentes para tal fin.

Validez de las inscripciones

Las inscripciones en el registro público de Carrera Administrativa, que se efectuaron durante la vigencia de disposiciones anteriores que esta ley deroga o modifica, conservarán plena validez.

Estas son a grandes rasgos las principales consideraciones que quiero destacar de la presente iniciativa legislativa y que espero sirva de sustento para que el Congreso de la República después de un análisis minucioso y ponderado pueda impartirle su aprobación y pueda además de esta manera convertirse en ley de la República que a no dudarlo será de gran beneficio para lograr la estabilidad y mejor funcionamiento de la administración pública.

De los honorables Congresistas con toda consideración;

Manuel Enríquez Rosero,
Representante a la Cámara,
Departamento de Nariño.

CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARIA GENERAL

El día 7 de abril del año 2003 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 216 con su correspondiente exposición de motivos, por el honorable Representante *Manuel Enríquez Rosero*.

El Secretario General,

Angelino Lizcano Rivera.

* * *

PROYECTO DE LEY NUMERO 221 DE 2003 CAMARA

por la cual se declara Patrimonio Vivo de la Nación el "Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular Invasión Cultural a Bosa" y se destinan recursos para su protección, promoción, conservación, divulgación, desarrollo y financiación.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Se declara Patrimonio Cultural de la Nación el "Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular Invasión Cultural a Bosa", realizado anualmente en la ciudad de Bogotá, D. C., durante los meses de noviembre y diciembre.

Artículo 2°. La Nación, a través del Ministerio de Cultura, contribuirá al fomento, promoción, protección, conservación, divulgación, desarrollo y financiación de los valores culturales que se originen alrededor de las diferentes

manifestaciones de cultura popular que se desarrollan en el marco del “Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular Invasión Cultural a Bosa”.

Artículo 3°. Declárese como Patrimonio Cultural Artístico de la Nación el parque denominado Parque Principal de Laureles, ubicado en la carrera 87A entre calles 72 y 73 sur, en el barrio Laureles de Bosa, de la ciudad de Bogotá, por las actividades artísticas y culturales que se realizan en este espacio, sede principal del festival y denomínese a dicho parque: “Parque de las Artes Chiminigagua”.

Artículo 4°. A partir de la sanción de la presente ley y de conformidad con los artículos 334, 339 y 341 de la Constitución Política, autorízase al Gobierno Nacional para efectuar asignaciones presupuestales en cuantía de cinco mil millones de pesos (\$5.000.000.000) e incorporarlas en las leyes de presupuesto, ley de apropiaciones y Plan Nacional de Desarrollo, a fin de lograr el diseño, construcción y remodelación de las siguientes obras:

a) Remodelación y mantenimiento de la concha acústica del Parque de las Artes Chiminigagua, sede principal del Festival, ubicado en la carrera 87A entre calles 72 y 73 sur, en el barrio Laureles de Bosa, de la ciudad de Bogotá;

b) Infraestructura física para el montaje de obras y comparsas artísticas de tipo popular, indispensables para el buen desarrollo del Festival;

c) Fomento, promoción y difusión del Festival durante los meses anteriores a su realización;

d) El Ministerio de Educación Nacional promoverá, impulsará, fomentará y apoyará las actividades del “Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular Invasión Cultural a Bosa”, de obligatorio cumplimiento en todos los colegios públicos del país.

Parágrafo. Esta asignación presupuestal es independiente a cualquier otra partida que el Gobierno Nacional haya dispuesto o disponga en el futuro, para la construcción de las obras anteriormente mencionadas.

Artículo 5°. Esta ley entra a regir a partir de su promulgación.

Doris Patricia Niño Pérez,
honorable Representante a la Cámara por Bogotá,
Partido Comunitario Opción Siete.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Presento a consideración de esta Corporación el proyecto de ley que garantizará el fomento, protección, promoción, conservación, divulgación, desarrollo y financiación del Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular “Invasión Cultural a Bosa”, realizado durante 14 años consecutivos en la ciudad de Bogotá y que hace un aporte significativo al desarrollo y promoción de la cultura popular colombiana.

Este proyecto de ley, se inscribe dentro del conjunto de propósitos que hemos trazado en nuestro trabajo legislativo para recuperar y fortalecer la cultura popular, dado que es la esencia de las organizaciones populares en nuestro país, asignar la mayor trascendencia a los artistas y sus productos, a los gestores culturales y demás creadores de la cultura nacional.

Los procesos de desarrollo artístico y cultural popular desempeñan un rol indispensable en nuestra sociedad, dado que representan elementos de cohesión social, son forjadores de identidad cultural propia, de afirmación y conservación de nuestra concepción del mundo y de la realidad. También representan la garantía de transmisión de este patrimonio cultural a las generaciones futuras, como lo expresa el artículo 70 de la Constitución: “la cultura, en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad”.

Este Festival Artístico se ha constituido en una fiesta popular tradicional, que tiene como objetivo fundamental la construcción de una ciudadanía democrática cultural, que desde las diferencias y particularidades culturales de los sujetos y de lo colectivo, tenga una presencia importante y efectiva en el escenario de lo público en el país, creando las bases para una convivencia pacífica, plural y participativa.

El Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular “Invasión Cultural a Bosa”, es desarrollado anualmente por la Fundación Cultural

Chiminigagua, durante un mes completo en diferentes escenarios de la ciudad de Bogotá, que incluye 10 localidades como Bosa, Ciudad Bolívar, San Cristóbal, Kennedy, Usme y Suba, entre otras. La inauguración del festival y una gran cantidad de sus actividades son desarrolladas tradicionalmente en el parque principal de Laureles o parque de las Artes Chiminigagua, llamado así por haber sido adoptado por la Fundación Cultural Chiminigagua desde hace varios años.

El festival cuenta actualmente con la participación de más de 1.500 actores, 132 grupos artísticos y culturales nacionales e internacionales, 240 funciones realizadas en 110 barrios de Bogotá, con una asistencia de 185.000 personas a los espectáculos de sala y 550.000 espectadores a los de calle, entre ellos, el circuito tradicional de la Comparsa de inauguración del Festival. Este tipo de manifestaciones culturales son las que hacen de nuestro país un territorio inmejorable donde educar a nuestros hijos, constituyéndose en una verdadera fiesta artística de cultura popular, ya institucionalizada en la ciudad, que trabaja en pro de la utilización adecuada del tiempo libre, el rescate y promoción de los valores y talentos populares del país y la consolidación de una verdadera identidad cultural popular y la consecución de la tan anhelada paz en nuestra querida Colombia.

La labor social, comunitaria y de desarrollo artístico y cultural realizada durante 14 años por el Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular “Invasión Cultural a Bosa”, constituye un importante aporte a la construcción colectiva y democrática de país, al cambio en la concepción de la cultura vista desde una perspectiva dinámica y en permanente configuración, a la construcción de tejidos sociales que representan formas de vinculación manifiestas en expresiones colectivas que permiten generar posiciones, movimientos y proyectos políticos mediante la creación de códigos y símbolos culturales, presentes en nuestra Nación.

Por todo lo anterior, resulta de especial importancia que sea aprobada la presente ley por el Congreso de la República, teniendo en cuenta que el festival ha permitido que la cultura sea entendida como algo vivo en nuestro país, que se crea y se recrea permanentemente, dependiendo de las necesidades de su contexto, aportando herramientas pertinentes en la resolución pacífica de conflictos, en la recuperación de nuestra memoria histórica y en la creación artística y cultural que ejerce nuestra ciudadanía colombiana, con una proyección futurista hacia la participación masiva en materia de cultura democrática.

Doris Patricia Niño Pérez,
honorable Representante a la Cámara por Bogotá,
Partido Comunitario Opción Siete.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL

El día 9 de abril del año 2003 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 221 con su correspondiente exposición de motivos, por la honorable Representante *Doris Patricia Niño*.

El Secretario General,

Angelino Lizcano Rivera.

* * *

PROYECTO DE LEY NUMERO 222 DE 2003 CAMARA

por la cual se obliga la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud a los vendedores Ambulantes y su núcleo familiar.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Integración al Sistema de las personas que tienen como oficio el de vendedor ambulante y a su núcleo familiar.* Intégrese a los vendedores ambulantes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) en el régimen subsidiado de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la C.P.N., artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 33 de la Ley 806 de 1998.

Artículo 2°. *Financiación.* Facúltase al Gobierno Nacional para que apropie los recursos necesarios para que integre al SGSSS a los vendedores

ambulantes y a su núcleo familiar de acuerdo con lo establecido en la presente ley.

Artículo 3°. *Entidades de Control*. Deléguese a la Superintendencia Nacional de Salud, para que realice el control de lo establecido en la presente ley.

Artículo 4°. *Funcionamiento*. El Gobierno Nacional por intermedio del Ministerio de Protección Social establecerá los programas necesarios para implementar lo establecido en esta ley a más tardar dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley sin perjuicio del servicio que se le esté prestando actualmente a los beneficiarios de la misma.

Artículo 5°. *Vigencia*. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

Doris Patricia Niño Pérez,
honorable Representante a la Cámara por Bogotá,
Partido Comunitario Opción Siete.

EXPOSICION DE MOTIVOS

A. Percepción Filosófica

El hombre como “totalidad” es una síntesis de tres componentes: Lo social, lo ideológico y lo biológico. Es un individuo que posee un complejo sustrato orgánico y biológico; con capacidad para pensar, sentir, desear y desarrollar una actividad incesante en continua relación con los demás. Es un ser capaz de transformar las dimensiones que lo componen, transformándose a sí mismo, dentro de un contexto político, social, cultural, ideológico, jurídico y económico.

En coherencia con el concepto de hombre está la definición de salud adoptada por la Organización Mundial de la Salud, como “un estado óptimo de bienestar físico, mental y social y no simplemente como la ausencia de enfermedad. Observando la distribución diferencial de las tasas de morbilidad y mortalidad, en diversas poblaciones puede afirmarse que la salud es también un fenómeno colectivo de carácter social, es decir; un proceso y producto social. Las causas de salud-enfermedad colectivas se relacionan claramente con la manera cómo la sociedad entra en contacto con la naturaleza y cómo la transforma. Lo anterior permite afirmar que la salud de un individuo trasciende el marco estrictamente laboral o de trabajo, porque es la resultante de condiciones laborales y extralaborales. En consecuencia, el derecho a la salud y a la seguridad social son verdaderos derechos colectivos, servicios públicos esenciales, y no solamente beneficios laborales.

B. Percepción Jurídica

La nueva concepción de la seguridad social prevista en la Carta Política como un derecho colectivo, un derecho fundamental y un derecho irrenunciable de los trabajadores, ha motivado la reestructuración total, legal, administrativa, laboral, financiera del servicio público de salud en el país, contemplada en la Ley 60 y 100 de 1993.

Tanto la Constitución Política como la Ley 100 de 1993 garantizan la prestación del servicio a **todo el mundo** y se puede desglosar en el siguiente análisis:

Artículo 49 C.P.N. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud”.

Artículo 156 literal b) de la Ley 100 de 1993: “Todos los habitantes en Colombia deberán estar afiliados al SGSSS, previo el pago de la cotización reglamentaria o a través del subsidio”.

Artículo 33 Ley 806 de 1998: “Se garantiza la afiliación a toda la población pobre y vulnerable al régimen subsidiado. Las personas “vinculadas” al SGSSS tendrán acceso a los servicios de salud que prestan las instituciones públicas y aquellas privadas que tengan contrato con el Estado.

Artículo 157/100 literal 2: Los afiliados al sistema mediante el régimen subsidiado sobre las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total

de la cotización serán subsidiados en el SGSSS la población más pobre y vulnerable de país en las áreas rural y urbana, tendrán particular importancia dentro de este grupo, personas como: Madres durante del embarazo, los discapacitados, *los trabajadores y profesionales independientes, artistas, desempleados, y demás personas sin capacidad de pago.*

C. Percepción humana

Los vendedores ambulantes por esencia provienen mayoritariamente del campo por diferentes circunstancias, una de ellas la violencia generalizada, la falta de garantías para el progreso y el desarrollo, la quiebra en la pequeña y la mediana empresa y los recortes en las grandes empresas como consecuencias del estancamiento y el bajo crecimiento económico. Estos colombianos creyendo que en la ciudad está su futuro acuden a ella para conformar los cordones de miseria que rodean las grandes capitales: sin servicios básicos, seguridad, seguridad social, etc.

Estos desplazados del sector rural llegan a la gran ciudad y se emplean en servicios específicos como: vigilancia, obrero, empleadas de servicio o como trabajadoras sexuales y en su mayoría a la venta estacionaria y especialmente a la venta ambulante de artículos de consumo popular. Para ello solicitan créditos formales o informales (gota a gota, etc.) y se ubican en la vía pública a vender sus productos. Estos vendedores se trasladan a la vía pública cuando ya han agotado todo esfuerzo físico enviando hojas de vida a las empresas que los rechazan por: no haber vacantes, por que la edad no les sirve, porque si es joven no tiene experiencia o porque si es viejo ya no es competitivo, etc.

Como los vendedores ambulantes son padres o madres cabeza de familia, de diferentes edades y estrato social, con responsabilidades de toda índole, se deben esforzar a como dé lugar para la subsistencia de su familia y educación de sus hijos.

En toda esta jungla de situaciones humanamente incomprensibles aparece un actor principal: el Estado con sus alcaldes y fuerza pública; cada cual trae sus decretos y normatividad y los aplica como cree conveniente, en desventaja obviamente para el vendedor; esta acción desmejora física, económica y moralmente a estas familias, sin que ello traiga también y de la mano soluciones integrales y no coyunturales, que muchas veces por no decir todas pecan por su ausencia a cambio de esto los vendedores ambulantes, sus esposas o esposos, compañeros o compañeras y sus hijos son sometidos a: la confiscación de las mercancías, la agresión física, las capturas por más de 24 horas. Todo esto son situaciones diarias, repetitivas, rutinizadas sin miramiento alguno de los derechos constitucionales o de orden humano que tienen estas familias.

En respuesta a toda esta situación y con el ánimo de “Recuperar el espacio Público” la Administración Distrital impulsó en el Acuerdo 079 de enero 20 de 2003, por el cual se expide el Código de Policía de Bogotá, unos artículos – especialmente el 80 y 81 – imponen sanciones y prohibiciones a la **invasión del espacio público** como: Multas, incautación y confiscación de bienes y mercancías, capturas por tratar de trabajar en forma honesta para ganar el sustento de sus familias, o sea, que directamente con todas estas medidas lo único que hace el Estado con este sector de la economía informal es lanzarlos a la calle en brazos de la delincuencia.

Desde el gobierno local de Enrique Peñalosa se trabajó el Proyecto **Caseta de Feria Popular**, el cual inicialmente fue ubicado en el Sanandresito de la 38 que sirvió de albergue laboral temporal a los 400 vendedores de la plaza de San Gabriel más conocida como San Victorino. El Gobierno Distrital para facilitar la recuperación de este espacio ofreció algunas garantías que con el tiempo y sin que los vendedores de San Victorino hubiesen tenido conocimiento se las incumplieron y en el mejor de los casos se las cambiaron. De hecho, hoy este proyecto piloto, solo alberga a 20 ó 30 vendedores que en su gran mayoría no eran vendedores ambulantes.

Cabe destacar que este proyecto se aplicó en localidades como Fontibón, Venecia, Restrepo, Chapinero, de hecho 20 Casetas de Feria Popular se implementaron en el Distrito Capital, con el consabido fracaso y el retorno de muchos vendedores ambulantes a la calle.

Esta situación de desequilibrio, desempleo y crisis social lleva consigo e intrínseco el factor de la falta de seguridad social en salud, a la cual están sometidos los vendedores ambulantes y su grupo familiar, quienes se encuentran completamente desprotegidos contra cualquier riesgo de morbilidad y el cubrimiento de las normas mínimas de higiene.

D. Soporte estadístico

Si tomamos las cifras oficiales del DANE, en cuanto al comportamiento de la fuerza laboral con fechas de corte junio 2001 y junio 2002 podemos determinar las siguientes situaciones:

(En miles)

Concepto	2001	2002	2003
Población econ. Activa	18.926	19.445	20.015
Ocupados	16.070	16.334	16.813
Desocupados	2.856	3.111	3.202
Sub-empleados	4.604	6.906	7.107

De acuerdo a un documento de la alcaldía de Bogotá de abril de 2001 “Reflexiones sobre las ventas ambulantes y estacionarias y la afectación del espacio público” se calcula que dentro de los trabajadores informales el 7.1% corresponde a los vendedores ambulantes. Lo cual nos reflejaría la siguiente proyección en el ámbito nacional tomando como base el porcentaje de Bogotá, D. C.:

Concepto	2001	2002	2003
Vendedores ambulantes	327.000	490.000	505.000

De lo anterior y de acuerdo con la información de Sinucom se establece que el hogar de cada vendedor ambulante está compuesto por padre, madre y dos hijos lo cual agregaría un factor familiar de 4 personas que comparten techo con el vendedor ambulante, lo cual implicaría la siguiente conclusión:

Concepto	2001	2002	2003
Grupo familiar por vendedor	1.308.000	1.960.000	2.020.000

E. Soporte Financiero:

Si partimos de la base que la seguridad social que está compuesta por el subsistema salud establece un 12% como aportes y un 13.5% a pensiones tendríamos unos aportes totales del 25.5%.

Para las EPS, los aportes de los profesionales independientes (12%), los obliga a cotizar como mínimo sobre dos salarios mínimos legales vigentes, valor que aproximadamente sería de \$620.000.00.

Cálculo del valor de desembolso de Fosyga a los vendedores ambulantes.

Cantidad de vendedores marzo de 2003	505.000.00
Valor de aporte mensual sobre 2 smlv (12% unitario)	\$72.000.00
Valor total de aportes anuales (12% unitario)	\$840.000.00
Valor total de los aportes al 100% vendedores	\$424.200.000.000

Cuatrocientos veinticuatro mil millones de pesos.

El anterior valor alcanzaría aproximadamente el 0.2% del valor del P.I.B., y el 0.59% del presupuesto del año 2003.

Lo anterior tomando como base que el presupuesto destinado a la deuda externa es del 47% y para el gasto militar el 23% del presupuesto total del año 2003

F. Conclusiones:

- El problema de los vendedores ambulantes es un problema social, consecuencia del desempleo y de falta de plenas garantías para salir avantes en otros ramos de la economía, por esta razón más allá de perjudicar a la sociedad se convierten en un grupo de personas que de alguna manera ponen su granito de arena para la problemática social especialmente de Bogotá.
- Todos estos argumentos jurídicos y legales hacen que los vendedores ambulantes no sean un nicho excepcional y queden excluidos dentro de la normatividad y la cobertura de la ley 100.
- Esta ley lo que pretende promover es la vinculación de este sector importante de la mal llamada economía informal y su grupo familiar, que como lo establece el comienzo de esta motivación forma parte del concepto integral de ser humano y su derecho fundamental a la salud, que es un derecho que va más allá de cualquier muestreo estadístico y cualquier erogación económica.

Doris Patricia Niño Pérez,

honorable Representante a la Cámara por Bogotá,

Partido Comunitario Opción Siete.

CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

El día 9 de abril del año 2003 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 222 con su correspondiente exposición de motivos, por la honorable Representante Doris Patricia Niño.

El Secretario General,

Angelino Lizcano Rivera.

PONENCIAS

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 190 DE 2003 CAMARA

por medio de la cual la Nación rinde homenaje al departamento del Huila, se asocia a la celebración de los 100 años de su creación y se autoriza al Gobierno Nacional para adelantar obras de desarrollo en esa sección del país.

Honorables Representantes:

En atención a la designación hecha por la mesa directiva de la Comisión, me permito rendir ponencia al Proyecto de ley 190 de 2003 Cámara, “por medio de la cual la Nación rinde homenaje al departamento del Huila, se asocia

a la celebración de los 100 años de su creación y se autoriza al Gobierno Nacional para adelantar obras de desarrollo en esa sección del país”.

En primer término me permito reseñar algunos de los aspectos más relevantes sobre la creación del departamento del Huila señalados en el proyecto original.

1. Antecedentes históricos

El acto jurídico que le dio vida al organismo territorial fue la Ley 46 de 1905 (29 de abril) cuyo artículo quinto dispuso la creación del departamento del Huila con capital en la ciudad de Neiva, formado por las provincias de Neiva y el Sur, hasta entonces pertenecientes al departamento del Tolima. Dicha ley

tuvo origen gubernamental como quiera que el respectivo proyecto fue presentado por el Ministro de Gobierno de entonces ante la Asamblea Nacional Constituyente y legislativa, cuerpo que le dio un rápido trámite y sólo modificó el nombre propuesto inicialmente (el mismo de la capital y una de las provincias) adoptando el de una de las bellezas más notables de su territorio.

Simultáneamente con el Huila entraron a funcionar como departamentos los de Tundama y Quesada creados por la misma Ley 46 de 1905, y los de Atlántico, Caldas y Galán por la Ley 17 del mismo año que también disponía segregar del antiguo Tolima para agregar al Cauca los municipios de La Plata, Paicol, Carnicerías (actual Tesalia) y Nátaga que sólo pasaron a ser huilenses por disposición posterior.

Como puede observarse, de las séxtuples de junio de 1905 sobreviven Huila, Atlántico y Caldas, este último mutilado por la creación ulterior de los departamentos de Quindío y Risaralda. Huila fue escindido formal pero no realmente en los departamentos de Neiva y Garzón por la frustrada reforma territorial de 1908, pero en la práctica sólo le fue cambiado el nombre por el de su capital, situación que subsistió hasta el 16 de abril de 1910.

Entre los gestores del departamento del Huila se destacan dos generales forjados en distintas toldas de las guerras civiles del siglo XIX y principios del XX, el Presidente conservador Rafael Reyes y el Constituyente liberal Benjamín Herrera, el primero como autor intelectual de la iniciativa y el segundo como decisivo impulsor a civiles, el Ministro de Gobierno doctor Bonifacio Vélez, autor material del proyecto de ley, y el Constituyente y Legislador caucano J.M. Quijano Willis, quien propuso y motivó el sonoro nombre indígena que en definitiva se adoptó, evitando la repetición innecesaria del de su capital y el de una de sus provincias. Sin embargo, el gran forjador del Huila fue su primer Gobernador el doctor Rafael Puyo Perdomo, amigo personal de Reyes y seguidor de su ejemplo de conocer al máximo el territorio de su jurisdicción y afrontar directamente sus problemas y aspiraciones. Eso en épocas en que las únicas vías de comunicación eran los caminos de herradura y las canoas y champanes del río Magdalena.

La creación del departamento tuvo sólidas bases que han facilitado su vocación de permanencia. Las provincias, de Neiva y Timaná jugaron papel importante en la historia colonial y republicana del Huila.

La ciudad de Neiva fue la más importante y duradera de las varias capitales del Estado Soberano del Tolima y como tal sede de una élite política de influencia. Al producirse el retorno al sistema centralista de Neiva, perdió la condición de capital del Tolima pero pasó a ser sede del Tribunal Superior y consiguiente cabeza del Distrito Judicial. Garzón, que había desplazado a Timaná como centro urbano de mayor influencia en el sur del Tolima Grande, fue regida como sede episcopal al crearse por el Vaticano la Diócesis del mismo nombre.

Así, dos divisiones políticas administrativas de lengua, tradición histórica y honda raigambre socio-cultural, las provincias de Neiva y el Sur (antes Timaná) una división judicial, el distrito de Neiva, y una eclesiástica, la diócesis de Garzón, de incuestionable importancia en un pueblo raizalmente católico, fueron el asiento territorial de un departamento que se acerca a su primer centenario, orgulloso de su pasado pero expectante ante la perspectiva de un mejor futuro.

Su actividad económica fundamental es la agricultura, donde el arroz, con sus cultivos mecanizados, contribuye al 42% de la producción agrícola total, además de los cultivos de sorgo, yuca, plátano, cacao, soya, algodón, frijol y maíz. Enmarcado dentro de la Cordillera Oriental y Central es alimentado por las aguas del río Magdalena que lo atraviesa de sur a norte. Tiene una extensión de 19.890 kilómetros cuadrados y una población aproximada de 850.000 habitantes. Cuenta con 37 municipios y limita al norte con el departamento del Tolima, al sur con el departamento del Cauca, al oriente con los departamentos del Meta, Caquetá y Cundinamarca y al occidente con los departamentos del Cauca y Tolima.

El departamento del Huila ofrece un contraste de valles, ríos y montañas, así como la inmensa riqueza de sus culturas milenarias, representados en sus atractivos turísticos como el estrecho del Magdalena, la represa de Betania, el Parque Natural Cueva de los Guácharos, el Parque Natural Nevado del Huila, el Desierto de la Tatacoa y el Parque Arqueológico de San Agustín.

2. Fundamentos jurídicos

La iniciativa legislativa está soportada sobre la base constitucional de los artículos 114 y 150 de la Carta, en los cuales se consagran como funciones generales del Congreso de la República crear las leyes, y en particular la de establecer rentas y fijar los gastos de la administración.

En el mismo sentido, el artículo 154 de la Constitución Nacional autoriza al Congreso a presentar proyectos de ley con la excepcionalidad allí descrita y en general a los lineamientos jurídicos preestablecidos para lograr el éxito de la propuesta de ley y evitar la objeción de inconstitucionalidad por parte del Gobierno.

Vale la pena mencionar que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-490 de 1994, a través del Magistrado ponente, doctor Eduardo Cifuentes Muñoz, se pronunció respecto a este tipo de iniciativas parlamentarias expresando: "... Salvo el caso de las específicas materias anteriormente mencionadas (las enunciadas en el artículo 150 numerales 3, 7, 9, 11, 22 y los literales a), b), c) del numeral 19 del mismo artículo), no se encuentra en la Constitución otra interdicción general aplicable a la iniciativa de los miembros del Congreso para presentar proyectos de ley que comporten gasto público... las leyes que decreten gasto público de funcionamiento e inversión no se encuentran constitucionalmente atadas a la iniciativa gubernamental y, por lo tanto, no resulta legítimo reducir la facultad del Congreso y sus miembros, proponer proyectos de ley sobre las referidas materias, con la obvia salvedad de que la iniciativa de su inclusión en el presupuesto corresponde exclusiva y discrecionalmente al gobierno." (Subrayado nuestro).

Analizadas en detalle las excepciones, ninguna de estas se traduce en la prohibición general para que el Congreso pueda, por su propia iniciativa, dictar las leyes que tengan la virtualidad de generar gasto público, lo cual, de otra parte, sólo será efectivo cuando y en la medida en que se incorpore la respectiva partida en la Ley de Presupuesto. No obstante, la Corte subraya que las leyes que decreten gasto público no pueden por sí mismas ordenar traslados presupuestales para arbitrar los respectivos recursos.

Por consiguiente, el Congreso de la República puede tramitar Leyes de Honores en conmemoraciones que sean motivo de orgullo y alegría para cualquier sector de la población colombiana, determinando en ellos proyectos de inversión social que tiendan a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, facultando o autorizando al Gobierno Nacional para hacer traslados presupuestales. Al respecto es preciso determinar el alcance del principio de legalidad consagrado en la Constitución y en la normatividad existente, sobre lo cual ha indicado la Corte Constitucional:

"El principio de legalidad del gasto constituye uno de los fundamentos más importantes de las democracias constitucionales. Según tal principio, corresponde al Congreso, como órgano de representación plural, decretar y autorizar los gastos del Estado, pues ello se considera un mecanismo necesario de control al Ejecutivo y una expresión inevitable del principio democrático y de la forma republicana de gobierno (CP art. 1°). En el constitucionalismo colombiano. La legalidad del gasto opera en dos momentos diferenciados, pues en general las erogaciones no sólo deben ser previamente decretadas por la ley (CP art. 346) sino que, además, deben ser apropiadas por la ley de presupuesto (CP art. 345) para poder ser efectivamente realizadas".

3. Modificaciones al proyecto de ley

Modificar el artículo 2° en lo relacionado con el acápite de vías, inciso 7°, el cual quedará así: Tarqui-Maito-El Viso.

1 Corte Constitucional, Sentencia C-455 de diciembre de 1996. MP Alejandro Martínez Caballero.

Modificar el artículo 2° en lo relacionado con el acápite educación y deportes, inciso 1°, construcción y dotación **tercera fase** Planta Física Colegio Departamental de Pitalito.

Modificar el artículo 3°, el cual quedará de la siguiente manera:

“El Gobierno Nacional podrá incorporar en la Ley General de Presupuesto de la vigencia de 2004 las apropiaciones específicas según disponibilidad financiera, factibilidad de ejecución de la obra y previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 52 de 1994, en el Estatuto Orgánico del Presupuesto General de la Nación y en las demás disposiciones reglamentarias vigentes sobre la materia”.

4. Conclusiones

Las modificaciones hechas al artículo 2° se basan en la solicitud presentada por el autor del proyecto, honorable Representante Luis Jairo Ibarra Obando, al ponente. Por consiguiente, en el despacho favorable de la solicitud se procedió a efectuar las modificaciones por las siguientes razones: En lo relacionado a vías en el inciso 7° Tarqui-Maito, por Tarqui-Maito -**El Viso**. Como quiera que, contempla la totalidad de la obra y con referencia a educación y deportes se modificó el inciso 1° construcción y dotación segunda fase Planta Física Colegio Departamental de Pitalito, por construcción y dotación **tercera** fase Planta Física Colegio Departamental de Pitalito, por encontrarse construida y dotada la segunda fase.

En lo que tiene que ver con e, artículo tercero (3°) se procedió a suprimir la expresión **incorporará** por **podrá incorporar**, lo anterior, para no dejar viciado por inconstitucionalidad el proyecto de ley que nos ocupa. En este sentido la Corte Constitucional ha manifestado al analizar las iniciativas que ordenan gasto público y provienen del Congreso:

“La jurisprudencia constitucional ha rechazado por inconstitucionales las iniciativas provenientes del Congreso de la República que ordenan un gasto público, cuando quiera que el objetivo perseguido con la medida radica en imponerle al Gobierno la incorporación en el Presupuesto General de la Nación de partidas con destino a la financiación de proyectos y programas que son de competencia de los entes territoriales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Distribución de Competencias” (subrayado nuestro)².

5. Proposición

Teniendo en cuenta los antecedentes que se han presentado acerca de la polémica que existe en la discusión de estos proyectos de ley, he llegado a la conclusión, previo análisis de los fundamentos jurídicos, y como congresista no puedo alejarme de mi función constitucional de evaluar y apoyar iniciativas legislativas que vana beneficiar a la comunidad en el aspecto social, considerando que este tipo de iniciativa se convierte en una herramienta legal que le va a permitir a dicho departamento tener soportes legales que amparen estas obras y sean incluidas en el presupuesto nacional como contribución y aporte de la Nación para el desarrollo del departamento del Huila.

Por lo anterior, propongo a la Comisión Cuarta de la Cámara de Representantes se dé Primer Debate al Proyecto de ley 190 de 2003 Cámara, “por medio de la cual la Nación rinde homenaje al departamento del Huila, se asocia a la celebración de los 100 años de su fundación y se autoriza al Gobierno Nacional para adelantar obras de desarrollo en esa sección del país”, con las modificaciones propuestas.

Cordialmente,

honorable Representante *Luis Antonio Serrano Morales*,
Ponente.

TEXTO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 190 DE 2003 CAMARA

por medio de la cual la Nación rinde homenaje al departamento del Huila, se asocia a la celebración de los 100 años de su creación y se

autoriza al Gobierno Nacional para adelantar obras de desarrollo en esa sección del país.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. La Nación rinde homenaje al departamento del Huila y sus gentes y se asocia a la celebración de los 100 años de su creación.

Artículo 2°. Autorízase al Gobierno Nacional para incorporar dentro del Presupuesto General de la Nación y/o impulsar a través del Sistema Nacional de Cofinanciación las apropiaciones presupuestales que permitan la realización de las siguientes obras:

Vías

Rectificación, ampliación y pavimentación de los proyectos viales enunciados a continuación:

Sombrerillos - Isnos

San Agustín - Quinchana

Pitalito - Saladoblanco

Oritoguas - Oporapa

Pitalito - Palestina

Tarqui - Maito - El Viso

La Plata - La Argentina

Colombia - Santa Ana

Repavimentación vía Neiva - Yaguará

Apertura y afirmado de la vía San Agustín - Santa Rosa (Cauca).

Servicios:

Construcción de redes, Estación de Regulación e Implantación del Servicio de Propanoductos para los centros urbanos en los municipios de Agrado, Pital, Guadalupe, La Argentina.

Educación y deportes:

- Construcción y dotación tercera fase Planta Física Colegio Departamental de Pitalito.

- Construcción Villa Deportiva Sector Cálamo. Municipio de Pitalito.

- Remodelación, ampliación planta física y cambio redes acueducto.

- Alcantarillado y energía eléctrica Colegio Nacional Simón Bolívar, municipio de Garzón.

- Reparación planta física, dotación general Colegio Nacional San Sebastián de La Plata.

- Construcción Villa Deportiva, municipio de La Plata.

- Reparación, ampliación y dotación Colegio Nacional Santa Librada, municipio de Neiva.

- Construcción escenarios deportivos, dotación laboratorios y mobiliario colegios: Nacional Laureano Gómez y Concentración Carlos Ramón Repizo, municipio de San Agustín.

- Remodelación y ampliación de la planta física antigua y construcción aula múltiple Colegio Departamental Esteban Rojas Tovar del municipio de Tarqui.

- Recuperación planta física y dotación Colegio Nacional La Gaitana, municipio de Timaná.

- Dotación de centros virtuales educativos en los municipios de Neiva (Comuna 9); Garzón, Pitalito, La Plata, Tello, Tesalia, Campoalegre, Algeciras, Timaná, Tarqui, Gigante, Saladoblanco, Acevedo, Oporapa, Rivera e Isnos.

- Dotación medios audiovisuales Universidad Surcolombiana-Neiva.

Artículo 3°. El Gobierno Nacional podrá incorporar en la Ley General de Presupuesto de la Vigencia de 2004 las apropiaciones específicas según disponibilidad financiera, factibilidad de ejecución de la obra y previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 52 de 1994, en el

² Corte Constitucional, Sentencia C-859 de 2001, MP Clara Inés Vargas Hernández.

Estatuto Orgánico del Presupuesto General de la Nación y en las demás disposiciones reglamentarias vigentes sobre la materia.

Artículo 4°. Esta ley rige a partir de la fecha de su sanción y promulgación.

Honorable Representante *Luis Antonio Serrano Morales*,
Ponente.

CONTENIDO

GACETA DEL CONGRESO

Cámara de Representantes - Jueves 24 de abril de 2003 No. 173

Proyecto de ley número 216 de 2003 Cámara, por medio de la cual se reglamentan los artículos 125 y 130 de la Constitución Política de Colombia y se expiden normas sobre Carrera Administrativa y Comisión Nacional del Servicio Civil.	Pág. 1
--	-----------

Proyecto de ley número 221 de 2003 Cámara, por la cual se declara Patrimonio Vivo de la Nación el “Festival Artístico Nacional e Internacional de Cultura Popular Invasión Cultural a Bosa” y se destinan recursos para su protección, promoción, conservación, divulgación, desarrollo y financiación.	Pág. 22
Proyecto de ley número 222 de 2003 Cámara, por la cual se obliga la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud a los vendedores Ambulantes y su núcleo familiar.	23
Ponencia para primer debate, al Proyecto de ley número 190 de 2003 Cámara, por medio de la cual la Nación rinde homenaje al departamento del Huila, se asocia a la celebración de los 100 años de su creación y se autoriza al Gobierno Nacional para adelantar obras de desarrollo en esa sección del país.	25