



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIII - Nº 221

Bogotá, D. C., martes 25 de mayo de 2004

EDICION DE 16 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
[www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co)

ANGELINO LIZCANO RIVERA  
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA  
[www.camara.gov.co](http://www.camara.gov.co)

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

## CAMARA DE REPRESENTANTES

### PONENCIAS

#### PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 124 DE 2003 CAMARA, 208 DE 2003 SENADO

*por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo de cooperación económica, científica, educativa, técnica y cultural entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de Malasia" dado en Putrajaya, el primero (1°) de marzo de 2001.*

Honorables Representantes:

En cumplimiento de la designación efectuada por la Presidencia de esta Comisión, para rendir ponencia en primer debate, al Proyecto de ley número 124 de 2003 Cámara, 208 de 2003 Senado, *por medio de la cual se aprueba el "acuerdo de cooperación económica, científica, educativa técnica y cultural entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de Malasia"*, dado en Putrajaya, el primero (1°) de marzo de 2001.

#### Consideraciones generales

Ha sido la voluntad de los últimos gobiernos intensificar la presencia de Colombia en el ámbito internacional. Lo que ha conllevado a que la política exterior se convierta en un soporte de la apertura económica que a su vez se presenta como una pieza clave en la implementación del amplio plan de desarrollo social. Con ello el Estado colombiano observa la necesidad de inscribirse adecuadamente en el contexto internacional y cumplir con los mandatos, como buscar una equitativa y recíproca negociación de los acuerdos internacionales y alentar la integración mundial.

El proyecto que nos ocupa, busca establecer un marco general con miras a fortalecer los vínculos de amistad, para adelantar acciones económicas, científicas, educativas, técnicas y culturales en beneficio de sus mutuos intereses a propósito de incrementar su desarrollo económico y social.

Las relaciones bilaterales entre Colombia y Malasia se han desarrollado de la siguiente manera:

*"Las relaciones diplomáticas entre los dos países se establecieron el 19 de agosto de 1987. Hasta el 18 de noviembre de 1994, la embajada de Colombia en Yakarta era concurrente para Malasia, la embajada en Kuala Lumpur abrió sus oficinas en 1993.*

*Los diálogos entre los dos países se han concentrado primordialmente en el marco de los grandes foros internacionales, como las Naciones Unidas, incluida la mayor parte de sus organismos especializados, el Movimiento de los No Alineados y recientemente en el Consejo de Cooperación Económica en el Pacífico, PECC, al cual Colombia ingresó en 1994 en Kuala Lumpur, gracias, entre otros factores, al apoyo de Malasia. Dentro de este contexto Colombia y Malasia coinciden en temas susceptibles de cooperación como son: Medio ambiente, Cuenca del Pacífico, comercio, tecnología, lucha contra el narcotráfico.*

*Apesar del incremento de los intercambios económicos y comerciales en los últimos años, gracias a las importaciones de maquinaria y equipo, de la industria automotriz, de productos de industria liviana y básica y al aumento de las exportaciones de productos primarios, agropecuarios y de la industria liviana, las cifras son aún pequeñas. Para el año 2000, las importaciones de Colombia procedentes de Malasia tuvieron un monto de US\$8.885.000 mientras las exportaciones de Colombia a ese país fueron de US.1.269.000. Estas cifras comparadas con el año 1999, donde las importaciones fueron de US\$5.442.998 y las exportaciones de US\$854.677, muestran un leve aumento en el intercambio comercial.*

*Dentro de las alternativas para recuperar el agro colombiano, figura el cultivo de la palma de aceite el que es altamente rentable, ofrece amplias oportunidades de empleo rural, abre las puertas hacia el desarrollo industrial a través de la oleoquímica, y sus productos tienen una demanda mundial creciente, al punto de que al finalizar la próxima década, se espera un requerimiento adicional de siete millones de toneladas anuales de aceite. Esto representa cerca de un 45% de la producción mundial actual que muy difícilmente se podrá suplir, aunque se comenzaran de inmediato siembras masivas en diversas partes del mundo. Malasia es el mayor productor de este tipo de aceite y sus avances en la oleoquímica son notables.*

*Hasta el momento se han realizado algunas visitas recíprocas de misiones empresariales (de industriales del Valle del Cauca a Malasia y del Grupo Empresarial Masscorp a Colombia) y existen interesantes perspectivas de cooperación en materias tales, como la producción de palma de aceite y en la industria petroquímica y del caucho.*

En septiembre de 1997, el Ministro de Industrias Primarias de Malasia, Dato Seri doctor Lim Keng Yaik, realizó una visita a Colombia, acompañado por una delegación de empresarios del sector de la palma de aceite. El objetivo de la visita fue participar en la XII Conferencia Internacional de Palma de Aceite, celebrada en Cartagena. Como resultado de la visita, Malasia prometió enviar una misión para estudiar las áreas más apropiadas para la extensión de los cultivos de palma de aceite en Colombia. La mencionada misión vino a Colombia entre el 29 de marzo y el 9 de abril de 1998 y visitó el Magdalena Medio, los Llanos Orientales y Tumaco.

En enero de 1998, María Emma Mejía Vélez, entonces Ministra de Relaciones Exteriores de Colombia, realizó una visita oficial a Malasia, la cual permitió avanzar la consolidación del proyecto de ampliación de los cultivos de palma de aceite en Colombia, proceso iniciado por los contactos existentes desde hace ya varios años entre los empresarios del sector de los dos países e incentivado por la visita a Colombia en 1997 del Ministro de Industrias Primarias de Malasia. Con este objetivo la señora Ministra efectuó una visita de campo a una plantación de palma de aceite y a las instalaciones de una industria oleoquímica.

Por su parte, el Embajador Arturo Infante adelantó hasta su retiro en febrero de 2002, varias propuestas para vincular al Gobierno y a los empresarios de Malasia al proceso de paz, de manera especial a los programas para ampliar el área sembrada de palma africana.

En febrero de 1999, ante el Embajador Arturo Infante y el Secretario General de Industrias Primarias, firmaron un Memorando de Entendimiento a través del cual los dos países acuerdan propender por la promoción y modernización de la infraestructura científica y técnica en el campo de la producción de aceite de palma y sus derivados en Colombia. También en este campo, Colombia fue admitida en la lista de países elegibles para participar en los cursos de capacitación ofrecidos en el Programa de Cooperación Técnica de Malasia en abril de este año, uno de los cuales es de diplomacia.

De otra parte, en enero de 1999, en el marco de las actividades de cooperación se dio la visita a Malasia del Ministro de Agricultura de Colombia, Carlos Murgas Guerrero, al frente de una delegación integrada entre otros por el Director General de Fedepalma y el Director de Coinvertir,

Entre el 3 y 5 de marzo de 2002, visitó nuestro país una delegación mixta de Malasia compuesta por miembros del Gobierno y empresarios privados vinculados a las diferentes etapas de la cadena productiva de la palma de aceite, encabezada por el Viceministro de Industrias Primarias de Malasia, Datuk Anifah Aman.

La delegación cumplió una amplia agenda que incluyó una audiencia con el señor Presidente Andrés Pastrana Arango, encuentros con los Ministros de Comercio Exterior, Desarrollo y Agricultura, con el Jefe del Departamento Nacional de Planeación y con empresarios privados de gremios del cultivo y de derivados de la palma de aceite, quienes mostraron un positivo panorama para la inversión extranjera y las grandes oportunidades de negocios que hay en Colombia. En la reunión del Ministerio de Agricultura se firmó entre la empresa Malaysian Palm Oil Board (MPBO) y Fedepalma el contrato para la adquisición por esta última de 1.3 millones de semillas de palma de aceite.

Por último, para el primer trimestre de 2003 se espera el pronunciamiento de las autoridades del Programa de Cooperación Técnica Malasia en torno a los requisitos que deben cumplir los estudiantes colombianos que aspiren a cursar estudios en Malasia. Área esta de especial interés para los industriales del aceite de palma en Colombia".<sup>1</sup>

En consecuencia, por todos los argumentos anteriores y teniendo en cuenta que el presente acuerdo internacional se ha venido desarrollando sobre bases de equidad, conveniencia nacional y reciprocidad, y en aras a que Colombia amplíe sus fronteras comerciales, fortalezca lazos de amistad, políticos y de cooperación con otros Estados, presento a consideración de esta Comisión de la honorable Cámara de Representantes, la siguiente,

#### Proposición

Dese segundo debate al Proyecto de ley número 124 de 2003 Cámara, por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo de cooperación económica, científica, educativa técnica y cultural entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de Malasia" dado en Putrajaya, el primero (1°) de marzo de 2001.

De los honorables Representantes,

Carlos Ramiro Chavarro Cuéllar,

Representante ponente.

CAMARA DE REPRESENTANTES  
COMISION SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., 17 de mayo de 2004

Autorizamos el presente informe.

El Presidente,

Juan Hurtado Cano.

El Secretario General,

Orlando Guerra de la Rosa.

\* \* \*

#### PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 206 DE 2003 SENADO, 138 DE 2003 CAMARA

por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana contra el Terrorismo", suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

Doctor

JUAN HURTADO CANO

Presidente Comisión Segunda Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

E. S. D.

Honorables Representantes:

En cumplimiento de la designación de la Presidencia de la Comisión Segunda Constitucional como ponente del Proyecto de ley número 206 de 2003 Senado, 138 de 2003 Cámara, presento a su consideración el informe respectivo de ponencia para segundo debate.

#### Marco constitucional de la iniciativa

El proyecto fue presentado al Congreso de conformidad con la Constitución Política de Colombia en:

– El numeral 16 del artículo 150, que establece como función del Congreso la de aprobar o improbar los tratados que el gobierno celebre con otros Estados.

– El numeral 2 del artículo 189, según el cual corresponde al Presidente de la República celebrar con otros Estados convenios que se someterán a la aprobación del Congreso, y

– El artículo 224, que determina como condición para dar validez a los tratados internacionales, suscritos por el gobierno, la aprobación del Congreso.

#### Entorno

La convención insta a todos los Estados a ser parte de los diferentes instrumentos internacionales suscritos, con el fin de combatir, prevenir, sancionar y erradicar el terrorismo en el hemisferio. Son varios los

<sup>1</sup> Texto extraído de la exposición de motivos.

Convenios aprobados en torno a esta política global. Colombia, no ajena a las circunstancias, es parte o tramita su adhesión a todos los tratados, que se mencionan en el artículo 2º de la Convención, como parte del esfuerzo de la región para lograr este propósito (artículos 1º y 2º).

### **Estructura y contenido**

La Convención consta de 23 artículos agrupados en: Preámbulo, objeto, instrumentos internacionales aplicables, medidas contra la financiación del terrorismo y el lavado de dinero, medidas de cooperación internacional; disposiciones especiales y entrada en vigor.

– Se entiende por delito de terrorismo o de lavado de dinero, todo aquel que se defina en los Convenios de la ONU enunciados en el artículo 2º y se insta a los Estados a tipificar estos delitos, según estas disposiciones, en sus legislaciones internas. Por lo cual los Estados deben comprometerse en ser parte de dichos convenios (artículos 3º y 6º).

– En el control a la financiación del terrorismo, se fija la necesidad de establecer un régimen jurídico y administrativo interno que permita a las entidades financieras: Supervisar y mantener un registro de los clientes, detectar y vigilar las transacciones, tener unidad de inteligencia y asegurar la capacidad de intercambiar información. Para determinar dichas disposiciones se propone seguir los lineamientos ya utilizados por entidades regionales o internacionales especializadas, como los del Grupo de Acción Financiera de Sudamérica, entre otras. La legislación interna debe incluir, para estos casos, normas de embargo y decomiso de fondos u otros bienes (artículos 4º y 5º).

– Los Estados Parte deben prestar cooperación en el ámbito fronterizo, establecer canales de comunicación y de intercambio de información y asistencia jurídica expedita para fortalecer la colaboración entre las autoridades competentes (artículos 7º, 8º y 9º). La asistencia jurídica mutua no es obligatoria cuando el Estado requerido encuentre la solicitud motivada en razones de discriminación de raza, religión, nacionalidad u opinión política (artículo 14). Ningún Estado Parte queda con la facultad de ejercer su jurisdicción en otro Estado Parte ni para realizar funciones reservadas a autoridades internas (artículo 19).

– Se regulan en detalle los procedimientos de traslado de las personas bajo custodia, que pueden colaborar en las investigaciones, siempre y cuando, una vez informadas, presten libremente su consentimiento y los Estados Parte que tienen que ver con el traslado estén de acuerdo (artículo 10).

– Son inaplicables la excepción por delito político y el reconocimiento a condiciones de refugiado o asilo de quienes se tienen motivos fundados para considerar que han cometido los delitos referidos. Ninguna solicitud de extradición o de asistencia jurídica podrá denegarse por relacionarse con un delito político o conexo (artículos 11 y 12). Se sujetan las medidas de detención de las personas al estado de derecho, los derechos humanos, las libertades fundamentales y el derecho internacional humanitario (artículo 15).

– Se prevé la importancia de desarrollar programas de cooperación técnica, capacitación y consulta, en coordinación con los órganos de la OEA especializados en estos asuntos. Los Estados Parte deben celebrar reuniones periódicas de consulta y al menos una reunión con este objeto después de recibir el décimo instrumento de ratificación (artículos 16, 17 y 18).

– La Convención está abierta a la firma de todos los Estados Miembros de la OEA. Entra en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el sexto instrumento de ratificación de la Convención en la Secretaría General de la OEA. Cualquier Estado podrá denunciar la Convención, mediante notificación escrita ante la misma Secretaría, que surtirá efecto un año después de recibida, sin afectar ninguna solicitud de información o de asistencia hecha en el período de vigencia de la Convención para el Estado denunciante (artículos 20 al 23).

### **Justificación**

La aprobación de la Convención es de suma importancia para Colombia, en especial por la cooperación regional que puede lograr contra la amenaza que le representa el terrorismo a la seguridad nacional y por la necesidad de tener la misma definición y tipificación internacional de este delito.

### **Seguimiento**

De acuerdo con la Ley 424 de 1998, por la cual se ordena el seguimiento a los Convenios Internacionales suscritos por Colombia, recomendamos a la honorable Plenaria de la Cámara de representantes, solicitar el detalle sobre el avance de la Convención en el próximo informe que presente el Gobierno al Congreso, en cumplimiento de esta disposición.

### **Proposición final**

En consecuencia, me permito rendir ponencia favorable y solicito se le dé segundo debate al Proyecto de ley número 206 de 2003 Senado, 138 de 2003 Cámara, *por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”*, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

De los honorables Representantes,

*Guillermo Antonio Santos Marín,*

Representante a la Cámara.

PROYECTO DE LEY NUMERO 206 DE 2003 SENADO,  
138 DE 2003 CAMARA

*por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana contra el Terrorismo*, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el trigésimo segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

**Artículo 1º.** Apruébase la Convención Interamericana contra el Terrorismo, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el trigésimo segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

**Artículo 2º.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, la Convención Interamericana contra el Terrorismo, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el trigésimo segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

**Artículo 3º.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

De ustedes,

*Guillermo Antonio Santos Marín,*

Representante ponente.

CAMARA DE REPRESENTANTES  
COMISION SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., 10 de mayo de 2004

Autorizamos el presente informe.

El Presidente,

*Juan Hurtado Cano.*

El Secretario General,

*Orlando Guerra de la Rosa.*

# TEXTOS DEFINITIVOS

## TEXTO DEFINITIVO DEL PROYECTO DE LEY NUMERO 216 DE 2003 CAMARA Y SU ACUMULADO NUMERO 262 DE 2003 CAMARA

**Aprobado en segundo debate en sesión plenaria de la honorable Cámara de Representantes los días 4 y 5 de mayo de 2004, según consta en las Actas números 101 y 102, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.**

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TITULO I

OBJETO DE LA LEY

CAPITULO I

### Objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1. *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Artículo 2°. *Principios de la función pública.*

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

- a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;
- b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad;
- c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;
- d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

Artículo 3°. *Campo de aplicación de la presente ley.*

1. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos:

a) A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.

– Al personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.

– 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.

– A los empleados públicos civiles no uniformados del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Parágrafo. Las Instituciones de Educación Superior públicas, se regirán por los reglamentos establecidos por sus respectivas autoridades universitarias de conformidad con el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, donde se garantiza la Autonomía Universitaria;

b) A quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:

- En las corporaciones autónomas regionales.
- En las personerías.
- En la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- En la Comisión Nacional de Televisión.
- En la Auditoría General de la República.
- En la Contaduría General de la Nación.

2. A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: Departamentos, distritos y municipios y sus entes descentralizados, sin perjuicio de las especificidades que se puedan establecer por ley especial.

3. A los empleados públicos de libre nombramiento y remoción de las entidades antes citadas que desempeñen empleos calificados como de gerencia pública, les serán aplicables las normas establecidas en el Título VIII de la presente ley.

4. La presente ley será igualmente aplicable a los empleados del Congreso definidos como de carrera administrativa en el reglamento interno e igualmente a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales.

5. Las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las siguientes carreras especiales:

- Rama Judicial del Poder Público.
- Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.
- Contraloría General de la República.
- Fiscalía General de la Nación
- Instituciones de Educación Superior Públicas.
- Personal regido por la carrera diplomática y consular.

Artículo 4°. *Sistemas específicos de carrera administrativa.*

1. Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa 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 diferentes a las que regulan la función pública.

2. En la actualidad se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los que a continuación se detallan, cuyas normas continúan vigentes.

– El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

– El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).

– El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

– El que regula el personal docente.

3. La vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo. Mientras se expiden las normas de los sistemas específicos de carrera administrativa para los empleados de las superintendencias de la Administración Pública Nacional y para el personal del Congreso de la República clasificados como de carrera administrativa por la Ley 5ª de 1992 o por sus modificaciones o adiciones, le serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley.

## CAPITULO II

### Clasificación de los empleos públicos

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

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

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

3. a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro, Director de Departamento Administrativo, Viceministro; Subdirector de Departamento 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, Agregado Comercial, Director Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo; Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, Director de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, Planeación, Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Interventor de Petróleos, y Capitán de Puerto.

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.

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, Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local, Director de Unidad Hospitalaria, Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o

Comunicaciones, Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente Bancario y de los Superintendentes Delegados y Jefes de División de la Superintendencia Bancaria de Colombia.

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

Secretario General, Secretario y Subsecretario de Despacho, Veedor Delegado, Veedor Municipal, Director y Subdirector de Departamento Administrativo, Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios, Director y Subdirector de Área Metropolitana; Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar, Jefe de Control Interno o quien haga sus veces; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local, Corregidor, y Personero Delegado.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente, Vicepresidente, Subdirector o Subgerente, Secretario General, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces;

b) Los empleos cuyo ejercicio implica 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 así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro y Viceministro; Director y Subdirector de Departamento Administrativo, 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 *intuitu-personae* 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, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza y Jefe del Estado Mayor Conjunto.

En el Ministerio de Relaciones Exteriores los del servicio administrativo en el exterior con nacionalidad diferente a la Colombiana y el personal de apoyo en el exterior.

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

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General.

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

Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente;

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

d) Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos.

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

Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de carrera administrativa, deberá ser provisto mediante concurso.

## TITULO II

### DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DE LOS ORGANOS DE DIRECCION Y GESTION DEL EMPLEO PUBLICO Y LA GERENCIA PUBLICA

#### CAPITULO I

##### **De la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Artículo 7°. *Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

Artículo 8°. Composición de la Comisión Nacional del Servicio Civil y requisitos exigidos a sus miembros.

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformada por tres (3) miembros, que serán nombrados de conformidad con lo previsto en la presente ley.

2. Para ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil se requiere ser colombiano de nacimiento, mayor de 35 años, con título universitario, en áreas afines a las funciones de la Comisión Nacional y experiencia profesional acreditada en el campo de la función pública o recursos humanos o relaciones laborales en el sector público, por más de siete años.

Artículo 9°. *Procedimiento para la designación de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y período de desempeño.* Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados para un período institucional de cuatro años y de dedicación exclusiva. Durante su período no podrán ser removidos o retirados, excepto por sanción disciplinaria o por llegar a la edad de 65 años.

Cuando deba ser remplazado un miembro de la Comisión, quien lo haga como titular lo hará por el resto del período del reemplazado y, en todo caso los Comisionados no serán reelegibles.

Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados de conformidad con el siguiente procedimiento:

Una lista de cinco (5) candidatos designado por el Defensor del Pueblo, cinco (5) candidatos por la Corte Suprema de Justicia y cinco (5) candidatos por la agremiación más representativa de las universidades públicas y privadas.

En la conformación de estas listas se tendrá en cuenta que haya candidatos de las profesiones señaladas en el artículo 8° y se observe lo dispuesto en la Ley 581 de 2000.

Con los candidatos que integran las anteriores listas, se realizará un concurso de méritos por la Universidad Nacional o la ESAP, las cuales remitirán la lista de aprobados al Presidente de la República para su designación y correspondiente posesión, en estricto orden de mérito.

No podrá ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil quien en el año inmediatamente anterior haya ostentado la facultad nominadora en las entidades a las cuales se les aplica la presente ley; igualmente a los miembros de la Comisión se les aplicará el régimen de incompatibilidades establecido en la Constitución y en la ley para ser Ministro de Despacho.

En ningún caso podrán intervenir en la postulación y designación personas que se hallen dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil o legal o quien esté ligado por matrimonio o unión permanente respecto de los candidatos.

Tres meses antes del vencimiento del período para el cual fue nombrado cada uno de los miembros de la Comisión, el Presidente de la República procederá a efectuar la designación respectiva, para lo cual deberá cumplirse el trámite establecido en este artículo.

Parágrafo transitorio. Con el objeto de asegurar la continuidad en el funcionamiento de la Comisión, los miembros de la primera designación de la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrán un período que se decidirá atendiendo al puntaje obtenido en el concurso de méritos así: cuatro años para el mayor puntaje; tres años para el del segundo puntaje y dos años para el del tercer puntaje.

Para la conformación de la primera Comisión, dentro del mes siguiente a la vigencia de la presente ley, se integrarán las listas de que trata este artículo, para que dentro de los dos meses siguientes se efectúe el proceso de evaluación y nombramiento, de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

Parágrafo. Posterior al cumplimiento de dos períodos consecutivos de cuatro años todo ciudadano que cumpla los requisitos para ser miembro de la Comisión Nacional del servicio Civil establecidos en esta ley podrá presentarse a concurso abierto de méritos que realice la Universidad Nacional.

Artículo 10. Régimen aplicable a los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1. Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil son empleados públicos y serán remunerados con cargo al presupuesto de dicha Comisión, con un salario equivalente al de Ministro de Despacho; estos empleos requerirán de dedicación exclusiva y, en consecuencia, su ejercicio no es compatible con ninguna otra actividad profesional del sector público o privado, salvo la previsión contenida en el artículo 19, literal d) de la Ley 4° de 1992.

2. Con anterioridad a tres (3) meses al vencimiento del período de los Comisionados, se efectuará el proceso de selección de los nuevos miembros, cumpliendo el trámite establecido en el artículo 9°.

Las vacantes temporales serán cubiertas mediante encargo de un empleado de la Comisión Nacional del Servicio Civil del más alto nivel considerado en la planta y que acredite los requisitos para ser miembro de la Comisión. En caso de vacancia definitiva se procederá a nombrar el siguiente de la lista de elegibles por el resto del período del reemplazado de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo noveno de la presente.

Artículo 11. *Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.* En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales 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;

b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos;

c) Conocer de las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera para verificar si se adecuan a los lineamientos generales, en los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento;

d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa;

e) 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 incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia;

f) Remitir a las entidades, a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior;

g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes;

h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;

i) Realizar, cuando sea necesario, los procesos de selección para el ingreso al empleo público;

j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño;

k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.

Parágrafo. El banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.

Artículo 12. *Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa.* La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito; y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso, mediante resolución motivada;

b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;

c) 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. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición;

d) Resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia;

e) Conocer de las reclamaciones sobre inscripciones en el Registro de Empleados Públicos, de los empleados de carrera administrativa a quienes se les aplica la presente ley;

f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera;

g) 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;

h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley;

i) Presentar un informe ante el Congreso de la República dentro de los 10 primeros días de cada legislatura, o cuando este lo solicite, sobre sus actividades y el estado del empleo público, en relación con la aplicación efectiva del principio de mérito en los distintos niveles de la Administración Pública bajo su competencia;

j) Verificar que las entidades públicas suscriban contratos para la realización de los concursos con entidades previamente acreditadas pudiéndolos dejar sin efecto en caso de no cumplirse este requisito.

Parágrafo. Para el correcto ejercicio de sus competencias en esta materia, la Comisión Nacional del Servicio Civil estará en contacto periódico con las unidades de personal de las diferentes entidades públicas que ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

Artículo 13. Organización y estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará su reglamento de organización y funcionamiento, que será publicado en el *Diario Oficial*.

2. La Comisión Nacional del Servicio Civil en sala plena nombrará dentro de sus miembros un Presidente, para períodos anuales, quien ejercerá la representación legal de la misma.

3. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará siempre sus decisiones en Pleno y sesionará por convocatoria de su Presidente con una periodicidad mínima de dos días por semana, sesiones a las cuales podrá invitar a las personas que puedan hacer aportes en las respectivas deliberaciones.

4. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará su estructura y establecerá la planta de personal que requiera para el cumplimiento de sus funciones, basada en los principios de economía y eficiencia.

5. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público adelantará los traslados o adiciones presupuestales necesarios para garantizar la puesta en marcha de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concordancia con los principios de economía y eficiencia que deben inspirar el control del gasto público.

6. La Comisión Nacional del Servicio Civil, por razones de urgencia o de especial necesidad, podrá solicitar a cualquier organismo o entidad de la Rama Ejecutiva del orden nacional la realización de ciertas actividades que no supongan menoscabo de su independencia e imparcialidad, o, en su caso, solicitar que temporalmente se comisionen empleados, quienes durante el período de la situación administrativa dependerán funcionalmente de la citada Comisión.

7. La sede de la Comisión Nacional del Servicio Civil será la ciudad de Bogotá, D. C.

8. El patrimonio de la Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformado:

a) Por los aportes del presupuesto nacional y por los que reciba a cualquier título de la Nación o de cualquier otra entidad estatal;

b) Por el producido de la enajenación de sus bienes y por las donaciones de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras;

c) 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 rentas y complementarios.

## CAPITULO II

### Organos de dirección y gestión del empleo público y la gerencia pública

Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

a) Bajo las orientaciones del Presidente de la República le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial;

b) Elaborar y proponer al Gobierno Nacional anteproyectos de ley y proyectos de decretos reglamentarios en materia de función pública;

c) Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República y el Departamento Nacional de Planeación, las políticas en materia de organización administrativa del Estado, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y los estatutos orgánicos de las entidades públicas del orden nacional;

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;

e) Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;

f) Velar por el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas generales en materia de empleo público, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil;

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

h) Definir las políticas generales de capacitación y formación del talento humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en estas materias;

i) Diseñar y gestionar los sistemas de información en materia de empleo público, en coordinación con las unidades de personal de las entidades públicas y con la Comisión Nacional del Servicio Civil en lo relacionado con el Registro Público de Carrera;

j) Asesorar a la Rama Ejecutiva de todos los órdenes y, en especial a los municipios en materias relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano;

k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva;

l) Desarrollar en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la estructura del empleo público y el régimen salarial que permita la aplicación de las normas de función pública;

m) Velar por el prestigio del Gobierno como empleador;

n) Determinar los parámetros a partir de los cuales las entidades del nivel nacional y territorial elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hacer seguimiento selectivo de su cumplimiento a las entidades del nivel nacional;

o) Formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación;

p) Apoyar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando esta lo requiera, en el desempeño de sus funciones;

q) Las demás que le asigne la ley.

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

e) Elaborar las convocatorias para la provisión de los empleos;

f) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación;

g) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;

h) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

i) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.

Artículo 16. Las Comisiones de Personal.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Existirán Comisiones de Personal en la Gestión General del Ministerio de Defensa, Comando General, Comando Ejército, Comando Armada, Comando Fuerza Aérea y Dirección General de la Policía Nacional, las cuales actuarán a nivel nacional.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta.

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez cada dos meses y será citada por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. Las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo



establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;

b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño les sean atribuidas por el procedimiento especial;

c) Solicitar al jefe de la entidad la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;

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

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

f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;

g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;

h) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

3. Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección y de evaluación del desempeño. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

Parágrafo. Con el propósito de que sirvan de escenario de concertación entre los empleados y la administración existirán Comisiones de Personal Municipales, Distritales, Departamentales y Nacional, cuya conformación y funciones serán determinadas por el reglamento.

### CAPITULO III

#### Instrumentos de ordenación del empleo público

##### Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, con los perfiles profesionales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

##### Artículo 18. Sistema General de Información Administrativa.

1. El Sistema General de Información Administrativa del Sector Público es un instrumento que permite la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

2. El Sistema General de Información Administrativa cubrirá todos los organismos y entidades de las tres ramas del Poder Público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos en los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal.

3. El Sistema General de Información Administrativa estará integrado, entre otros, por los subsistemas de organización institucional, de gestión de recursos humanos, y presupuestales aplicados a los recursos humanos; los aspectos de estos subsistemas no contemplados en la presente ley serán determinados en la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

4. El diseño, dirección e implementación del Sistema General de Información Administrativa será responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien velará por su adecuada coordinación con los organismos competentes en sistemas de información, y de manera especial con el sistema de información financiera del Ministerio de Hacienda Y Crédito Público.

5. El Subsistema de organización institucional contendrá la información relacionada con los datos que identifican y caracterizan las entidades y organismos del Sector Público, normas de creación, estatutos, estructuras, plantas de personal, sistemas de clasificación de empleos, remuneración y regímenes prestacionales.

6. El Subsistema de Recursos Humanos contendrá la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios; las novedades de su ingreso y retiro; la pertenencia a la carrera administrativa general o a un sistema específico o especial y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación.

7. El subsistema presupuestal de recursos humanos, será competencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y su contenido será determinado reglamentariamente.

8. Las entidades tendrán la obligación de suministrar la información que requiera el sistema en los términos y fechas establecidos por el reglamento.

### TITULO III

#### ESTRUCTURA DEL EMPLEO PUBLICO

##### Artículo 19. El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.

Parágrafo. La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, liderará los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación, apoyada en metodologías reconocidas. Los resultados de las mismas permitirán al Gobierno Nacional establecer los requisitos de formación académica y ocupacional de los cargos. El Gobierno Nacional designará el organismo competente para la normalización, acreditación y certificación de las competencias laborales en el sector público.

Artículo 20. *Cuadros funcionales de empleos.* Los cuadros funcionales son agrupaciones de empleos semejantes en cuanto a la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y que requieren conocimientos y/o competencias comunes.

1. Los empleos públicos se podrán agrupar en cuadros funcionales de empleos con el fin de optimizar la gestión de los recursos humanos de cada entidad.

2. El acceso, el ascenso, el sistema retributivo y la capacitación de los empleados públicos de carrera se podrán llevar a cabo, en su caso, en el cuadro funcional de empleos.

3. Los cuadros funcionales de empleos podrán cubrir empleos de uno o de varios organismos, en función de los requisitos exigidos para su desempeño.

4. Por decreto se regulará el sistema de cuadros funcionales de empleos aplicable a toda la administración y, en su caso, la dependencia orgánica de los mismos.

Artículo 21. Empleos de carácter temporal.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinados en el tiempo;

d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución o naturaleza.

2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. Estos empleos no pertenecen a la carrera administrativa, no obstante para el ingreso a ellos se evaluarán las capacidades y competencias de los candidatos. El retiro se producirá por las causales previstas en la presente ley o por vencimiento del término para el cual fueron creados.

Artículo 22. Ordenación de la Jornada Laboral.

1. El ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con la administración se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

a) Empleos de tiempo completo, como regla general;

b) Empleos de medio tiempo, por excepción consultando las necesidades de cada entidad.

2. En las plantas de personal de los diferentes organismos y entidades a las que se aplica la presente ley se determinará qué empleos corresponden a tiempo completo y cuáles a medio tiempo, de acuerdo con la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978 o en el que lo modifique o sustituya.

## TÍTULO IV

### DEL INGRESO Y EL ASCENSO AL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

Artículo 24. *Encargo.* Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se podrá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Artículo 25. *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 servidores públicos de carrera.

Artículo 26. *Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.* Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, su licencia o la suma de ellas no podrán ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término

de la comisión, deberá asumir el empleo 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.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactorio.

TITULO V  
EL INGRESO Y EL ASCENSO  
A LOS EMPLEOS DE CARRERA

CAPITULO I

**Procesos de selección o concursos**

Artículo 27. *Carrera Administrativa.* La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Artículo 28. *Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.* La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

a) Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

c) Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

h) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

Artículo 29. *Concursos.* Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.

Artículo 30. *Competencia para adelantar los concursos.* Para la realización de los concursos, la entidad en la cual se encuentre la

vacante suscribirá contrato con una de las entidades acreditadas para tal fin ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, sin menoscabo de la autonomía, independencia y administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Comisión acreditará como entidades idóneas para la realización de procesos de selección a las universidades públicas y privadas, a las instituciones de educación superior que lo soliciten y demuestren su competencia técnica en procesos de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos. El procedimiento de acreditación será definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cuando los concursos sean realizados directamente por la Comisión Nacional del servicio Civil, esta podrá suscribir contratos para tal fin con una de las entidades acreditadas para este objetivo.

Las entidades que utilicen las listas de elegibles, resultado de los concursos adelantados por la Comisión o por otras entidades, deberán sufragar los costos determinados por la citada Comisión

Artículo 31. *Etapas del proceso de selección o concurso.* El proceso de selección comprende:

1. *Convocatoria.* La convocatoria, que deberá ser suscrita por el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes, siempre que no haya sido invalidada por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el plazo de treinta días desde su recepción.

2. *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.

3. *Pruebas.* Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.

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

4. *Listas de elegibles.* Con los resultados de las pruebas la entidad contratante elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

En los concursos que se realicen en el Ministerio de Defensa Nacional, en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, con excepción de sus entidades descentralizadas, antes de la conformación de las listas de elegibles se efectuará 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. Cuando se trate de utilizar listas de elegibles de otras entidades, al nombramiento deberá preceder el estudio de seguridad. En el evento de ser este desfavorable no podrá efectuarse el nombramiento.

5. *Período de prueba.* La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera

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

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. 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.

Reglamentariamente se establecerán los instrumentos que deban utilizarse, su número, carácter y el valor dentro de los procesos de selección. Igualmente se definirán los casos y el procedimiento a través del cual se podrá utilizar las listas de elegibles.

Artículo 32. *Reclamaciones.* Las reclamaciones que presenten los interesados y las demás actuaciones administrativas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de las Unidades y de las Comisiones de Personal y de las autoridades que deban acatar las disposiciones de estos organismos se sujetarán al procedimiento especial que legalmente se adopte.

Artículo 33. *Mecanismos de publicidad.* La publicidad de las convocatorias será efectuada por cada entidad a través de los medios que garanticen su conocimiento y permitan la libre concurrencia, de acuerdo con lo establecido en el reglamento.

La página web de cada entidad pública, del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las entidades contratadas para la realización de los concursos, complementadas con el correo electrónico y la firma digital, será el medio preferente de publicación de todos los actos, decisiones y actuaciones relacionadas con los concursos, de recepción de inscripciones, recursos, reclamaciones y consultas.

La Comisión Nacional del Servicio Civil publicará en su página web la información referente a las convocatorias, lista de elegibles y Registro Público de Carrera.

## CAPITULO II

### Del registro público de carrera administrativa

Artículo 34. *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, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá cumplir estas funciones por medio de delegados suyos, bajo su dirección y orientación.

Parágrafo 1°. 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.

Parágrafo 2°. El Registro Público de Carrera Administrativa estará integrado en el sistema unificado de información del personal en los términos que establezca el reglamento y a efectos de que sus datos puedan ser empleados para la planificación y gestión de los recursos humanos del sector público.

Artículo 35. *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, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Código Contencioso Administrativo.

Contra las anteriores decisiones procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, presentará, tramitará y decidirá de acuerdo con lo dispuesto en el citado Código.

## TITULO VI

### DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

#### CAPITULO I

#### La capacitación de los empleados públicos

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

#### CAPITULO II

#### De los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación del desempeño

Artículo 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio:

a) *Mérito.* Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;

b) *Cumplimiento.* Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;

c) *Evaluación.* La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;

d) *Promoción de lo público.* Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

Artículo 38. *Evaluación del desempeño.* El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.

Artículo 39. *Obligación de evaluar.* Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.

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

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

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

## TITULO VII

### RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

#### Artículo 41. Causales de retiro del servicio.

El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;

b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;

c) Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada;

d) Por renuncia regularmente aceptada;

e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;

f) Por invalidez absoluta;

g) Por edad de retiro forzoso;

h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;

i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;

j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;

k) Por orden o decisión judicial;

l) Por supresión del empleo;

m) Por muerte;

n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Parágrafo 1°. Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten directamente la prestación de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre y la afectación del servicio; contra lo cual procederá los recursos del Código Contencioso Administrativo.

El uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Unico Disciplinario.

Parágrafo 2°. Es reglada la competencia para el retiro de los empleados 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 42. Pérdida de los derechos de carrera administrativa.

1. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente ley.

2. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva.

3. Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo.

Artículo 43. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.

1. 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.

2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.

3. La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen.

Artículo 44. *Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo.* Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, podrán optar por ser incorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización en los términos y condiciones establecidos en el reglamento que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, 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 optado por la reincorporación y haya pasado a este de la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado institucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella.

Para lo establecido en este parágrafo se tendrán en cuenta los términos y condiciones establecidos en el reglamento que para el efecto expida el Gobierno nacional.

Artículo 45. Efectos de la incorporación del empleado de carrera administrativa a las nuevas plantas de personal. Cuando la incorporación se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos a los acreditados por los servidores al momento de su inscripción o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por la entidad que esté obligada a efectuarla, de conformidad con el manual específico de funciones y requisitos de la misma.

Artículo 46. *Reforma de plantas de personal.* Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades o firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional.

## TÍTULO VIII

### DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PÚBLICA EN LA ADMINISTRACION

Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

a) En el Nivel Nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;

b) En el Nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Artículo 48. Principios de la función gerencial.

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependen jerárquicamente.

2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.

3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.

4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.

5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

Artículo 49. Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.

2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.

5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

Parágrafo. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.

### Artículo 50. Acuerdos de gestión.

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

Parágrafo. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

## TÍTULO IX

### DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 51. Protección a la maternidad.

1. No procederá el retiro de una funcionaria con nombramiento provisional, ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta ley, mientras se encuentre en estado de embarazo o en licencia de maternidad.

2. Cuando un cargo de carrera administrativa se encuentre provisto, mediante nombramiento en período de prueba con una empleada en estado de embarazo, dicho período se interrumpirá y se reiniciará una vez culminé el término de la licencia de maternidad.

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

4. Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, 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 semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho las empleadas de libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente.

Parágrafo 1°. Las empleadas de carrera administrativa tendrán derecho a la indemnización de que trata el presente artículo, sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de carrera administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular, a que se refiere el artículo 45 de la presente ley.

Parágrafo 2°. En todos los casos y para los efectos del presente artículo, la empleada deberá dar aviso por escrito al jefe de la entidad inmediatamente obtenga el diagnóstico médico de su estado de embarazo, mediante la presentación de la respectiva certificación.

Artículo 52. Protección a los desplazados por razones de violencia y a los limitados físicos:

Cuando por razones de violencia un empleado con derechos de carrera administrativa demuestre su condición de desplazado ante la autoridad competente, de acuerdo con la ley 387 de 1997 y las normas que la modifiquen o complementen, la Comisión Nacional del Servicio Civil ordenará su reubicación en una sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad. Se

exceptúan de esta disposición los empleados con derechos de carrera del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y Departamento Administrativo de Seguridad.

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.

## TÍTULO X

### DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo transitorio. Convocatorias de los empleos cubiertos por provisionales y encargos. Durante los dos años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, deberá procederse a la convocatoria de concursos abiertos para cubrir los empleos que se encuentren provistos por empleados con nombramiento provisional en cargos de carrera administrativa y de concursos abiertos para ascenso para los empleos que se encuentren provistos mediante encargo en los términos consagrados en la presente ley.

Artículo 53. *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 de fuerza de ley que contengan:

1. El procedimiento que debe surtir 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 aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la presente ley.

3. El sistema de funciones y requisitos aplicable a los organismos y entidades de los ordenes nacional y territorial que deban regirse por la presente ley, con excepción del Congreso de la República.

4. El sistema específico de carrera para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal de las superintendencias de la Administración Pública Nacional, de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

5. Las normas que modifiquen el sistema específico de carrera para los empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

6. Las normas que regulen el sistema específico de carrera administrativa para los empleados públicos que prestan sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y en sus entidades adscritas o vinculadas.

7. Las normas que modifiquen el sistema específico de carrera de los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Artículo 54. *Régimen de transición.* Mientras se expiden los decretos con fuerza de ley que desarrollen las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República por el artículo 53, continuarán rigiendo las disposiciones legales y reglamentarias de carrera administrativa, vigentes al momento de la promulgación de esta ley.

Una vez entre en funcionamiento la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformada en virtud de la presente ley, se encargará de continuar directamente o a través de sus delegados, 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 la Comisiones de Personal, a las cuales se refería la Ley 443 de 1998.

Artículo 55. *Régimen de administración de personal.* Las normas de administración de personal contempladas en la presente ley y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen,

reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3° de la presente ley.

Parágrafo. El personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional de la Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en los demás aspectos de administración de personal, distintos a carrera administrativa, continuará rigiéndose por las disposiciones vigentes al momento de la expedición de la presente ley.

Artículo 56. *Evaluación de antecedentes a empleados provisionales.* A los empleados que a la vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando cargos de carrera, sin estar inscritos en ella, y se presenten a los concursos convocados para conformar listas de elegibles para proveer dichos cargos, destinadas a proveerlos en forma definitiva, se les evaluará y reconocerá especialmente, la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en su ejercicio.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará los instrumentos para tal efecto.

Artículo 57. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su publicación, deroga la Ley 443 de 1998, salvo el parágrafo 2° del artículo 3°, los artículos 24, 58, 81 y 82 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

Bogotá, D. C., miércoles 5 de mayo de 2004.

En sesión plenaria de los días 4 y 5 de mayo de 2004, fue aprobado en segundo debate el texto definitivo del Proyecto de ley número 216 de 2003 Cámara y su acumulado número 262 de 2003 Cámara *por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* Esto con el fin de que el citado proyecto de ley siga su curso legal y reglamentario en el honorable Senado de la República y de esta manera dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de

1992. Lo anterior según consta en las actas de sesión plenaria número 101 y 102 de mayo 4 y 5 de 2004.

Cordialmente,

*Germán Antonio Aguirre Muñoz, Pedro Jiménez Salazar, Venus Albeiro Silva, Carlos Cuervo Valencia, Ponentes.*

El Secretario General,

*Angelino Lizcano Rivera.*

**CONTENIDO**

Gaceta número 221 - Martes 25 de mayo de 2004

CAMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

Ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 124 de 2003 Cámara, 208 de 2003 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo de cooperación económica, científica, educativa, técnica y cultural entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de Malasia” dado en Putrajaya, el primero (1°) de marzo de 2001. .... 1

Ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 206 de 2003 Senado, 138 de 2003 Cámara, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. .... 2

TEXTOS DEFINITIVOS

Texto definitivo al Proyecto de ley número 216 de 2003 Cámara y su acumulado número 262 de 2003 Cámara, aprobado en segundo debate en sesión plenaria de la honorable Cámara de Representantes los días 4 y 5 de mayo de 2004, según consta en las Actas números 101 y 102, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. .... 4