



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIII - Nº 232

Bogotá, D. C., lunes 31 de mayo de 2004

EDICION DE 16 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

[www.secretariasenado.gov.co](http://www.secretariasenado.gov.co)

ANGELINO LIZCANO RIVERA

SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA

[www.camara.gov.co](http://www.camara.gov.co)

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

## SENADO DE LA REPUBLICA

### PONENCIAS

#### **PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 172 DE 2004 SENADO**

*por la cual se establece la ley de promoción, prevención y cuidado de la diabetes mellitus.*

Bogotá, D. C., mayo 27 de 2004

Doctor

ALFONSO ANGARITA BARACALDO

Presidente Comisión Séptima Senado

E. S. M.

Cumplimos con el deber de rendir ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 172 del 2004 Senado, *por la cual se establece la ley de promoción, prevención y cuidado de la diabetes mellitus*", cuyo autor es el Senador Alvaro Araújo Castro.

#### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

La diabetes mellitus es la cuarta causa de muerte natural entre los colombianos. Por tratarse de una enfermedad metabólica y progresiva que afecta fundamentalmente los pequeños vasos sanguíneos y el metabolismo de los azúcares (generalmente por deficiencia o mala calidad de la insulina), conlleva a complicaciones graves produciendo en muchos casos afecciones que lesionan el cerebro, la retina, los riñones y los nervios periféricos.

En muchas ocasiones esta enfermedad y sus complicaciones pueden controlarse si se utilizan mecanismos de tratamiento, promoción y prevención adecuados que van desde la utilización de medicamentos y/o regulación a través de dietas bajas en carbohidratos y ejercicios programados que permitan un control de peso y regulación en el metabolismo de estos elementos.

Otro de los graves problemas de la enfermedad es la falta de diagnóstico. Cerca del 63% de los pacientes diabéticos en Colombia están sin diagnóstico ni clasificación, pacientes que seguramente llegarán al tratamiento en fase complicada, lo que representa mayor dificultad en el tratamiento, control y mayores costos en el mismo. Todo lo anterior empeora el pronóstico.

El tratamiento adecuado de un paciente sin complicaciones tiene aproximadamente un costo de \$1.240.000 anuales. Si tenemos en cuenta que en Colombia existen 700.000 diabéticos, el costo normal de tratamiento

sin complicaciones, en el país, estaría alrededor de \$868.000 millones de pesos. Analizando las complicaciones se calculan gastos adicionales del orden de \$600.000 millones. Lo que lleva a la conclusión que Colombia estaría gastando \$1.4 billones de pesos en el manejo de pacientes diabéticos.

Otra consideración para tener en cuenta es que un paciente diabético hace 1.5 más visitas al medico que una persona con otra patología.

El riesgo de morir de estos pacientes es tres veces mayor al de una persona normal.

En resumen, la situación de diagnóstico, tratamiento, además de la implicación económica hacen considerar que la diabetes sea una enfermedad, que exige atención especial por parte del sistema de seguridad social en salud.

#### **Objeto del proyecto**

El autor de la presente ley al tener en cuenta las anteriores circunstancias presenta a consideración del Congreso nacional un articulado que busca fortalecer los mecanismos de diagnóstico, promoción, prevención, tratamiento y seguimiento que mejoren el nivel de vida de los pacientes y concomitantemente disminuya costos en forma considerable al sistema de salud.

De igual forma se busca concientizar a todos los actores del sistema en la necesidad de hacer diagnóstico precoz, clasificación y tratamiento adecuado, dando herramientas a través de la organización al sistema de salud.

De otra parte al educar a la población en hábitos nutricionales, físicos, toma de medicamentos en forma adecuada, nos evitarán el aumento explosivo de la incidencia de la enfermedad, que está calculada aumente en 100% para los próximos 10 años, es decir, si Colombia no realiza un plan de prevención adecuado, contaría con 1.4 millones de diabéticos en los próximos 10 años.

#### **Contenido del proyecto**

El presente proyecto de ley cuenta con 28 artículos, centra su texto en la promoción y prevención que en los diferentes niveles debe tener el tratamiento de la diabetes mellitus, fortalece y formula estrategias necesarias para evitar la enfermedad y posibles complicaciones. Propone tratamiento de alto nivel profesional, plantea una mayor ayuda del Estado y en general del sistema de seguridad social en salud y propone hacer un control a la efectividad de las propuestas hechas.

El proyecto en su contenido define el objeto y el ámbito de la aplicación de la ley, genera un glosario preliminar de definiciones, propone lineamientos de una política de Salud Pública básica para esta enfermedad, incluye adecuaciones al Código Sustantivo del Trabajo, nuevas obligaciones para el sistema de riesgos profesionales, plantea apoyo por parte del sistema de compensación familiar, ordena obligaciones para productores de alimentos que permitan instruir al paciente sobre el nivel calórico y proteico de cada alimento.

#### Consideraciones

Son innegables las justificaciones argumentadas por el autor en la presentación de este proyecto de ley.

La sustentación epidemiológica, científica, social, y económica son elementos válidos para cumplir objetivos en el mejoramiento del nivel de vida de quienes sufren de diabetes mellitus.

El mismo autor deja entrever en sus consideraciones las dificultades en la implementación, en la financiación y aplicación de algunas de las propuestas.

Los ponentes exponemos la inquietud casi generalizada, oída en expertos. ¿Es viable política, financiera y administrativamente legislar por patologías? ¿Se deben incluir las propuestas de atención dentro de los planes del sistema general de seguridad social en salud? ¿Se deben buscar unos mecanismos comunes para la atención de patologías similares?

Los ponentes solicitamos concepto del Ministerio de Protección Social y en respuesta de fecha 19 de mayo de 2004 la parte final y conclusión de esa respuesta, la transcribimos por tratarse de un concepto técnico emitido de la máxima autoridad del sector: **“Con fundamento en lo expuesto, este Ministerio no considera necesario implementar una nueva normatividad frente a la diabetes mellitus, en tal sentido resultaría procedente una revisión de los contenidos de la guía de atención, dado que dicha patología es una prioridad en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y es considerada una enfermedad de interés en salud pública. Dicha revisión se haría conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Acuerdo 177 de 1998. “Las atenciones en salud de obligatorio cumplimiento, clasificadas como de protección específica, detección temprana y atención de las enfermedades de interés en salud pública serán actualizadas en forma periódica, de acuerdo con los cambios en la estructura demográfica de la población, el perfil epidemiológico, la tecnología disponible en el país y el desarrollo científico”. “Por lo tanto solicitamos su archivo”.**

Simultáneamente a este proyecto de ley se estudia en la Comisión Séptima del Senado otros proyectos tendientes a reformar el sistema general de seguridad social en salud, con la intención de corregir fallas en diferentes aspectos, pero especialmente en lo relacionado con la prestación de servicios.

Reconocemos la justificación del proyecto de ley. Existe la opción de acogernos al proyecto de ley que actualmente circula en el Congreso Nacional sobre reforma integral de la Ley 100 o la de avanzar en la aprobación del presente. Al rendir ponencia positiva dejamos en manos de la Comisión Séptima la decisión final.

#### Proposición

Con el fin de avanzar en el estudio y el análisis del proyecto, oír criterios de expertos y de los miembros de la Comisión Séptima en Pleno, esperar resultados de la Comisión Accidental Investigadora del sector salud y tomar definiciones, consideramos necesario dar ponencia positiva para primer debate al Proyecto de ley número 172 de 2004 Senado, *por la cual se establece la ley de promoción, prevención y cuidado de la diabetes mellitus*.

Del señor Presidente atentamente,

*Eduardo Benítez Maldonado, Dieb Maloof Cuse,*  
Senadores Ponentes.

#### COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) días del mes de mayo del año dos mil cuatro (2004).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República.

El Presidente,

*Alfonso Angarita Baracaldo.*

El Secretario,

*Germán Arroyo Mora.*

\* \* \*

#### PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 226 DE 2004 SENADO

*por la cual se dictan disposiciones en materia de los recursos humanos en salud.*

Bogotá, D. C., mayo 27 de 2004

Doctor

ALFONSO ANGARITA BARACALDO

Presidente

Comisión Séptima Senado

Ciudad

**Ref.:** Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 226 de 2004 Senado, *por la cual se dictan disposiciones en materia de los recursos humanos en salud.*

Señor Presidente:

En cumplimiento de la honrosa designación que nos hiciera el Presidente de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima, nos permitimos rendir ponencia para primer debate al proyecto al Proyecto de ley número 226 de 2004 Senado, *por la cual se dictan disposiciones en materia de los recursos humanos en salud*, cuyos autores son los Senadores Dilian Francisca Toro Torres, Dieb Maloof Cuse y Eduardo Benítez Maldonado.

#### Objeto del proyecto

El proyecto de ley establece disposiciones de articulación de los diferentes actores que intervienen en los procesos: de formación, vigilancia y control del ejercicio, el desempeño y la ética de los recursos humanos del área de la salud.

#### Antecedentes y origen

A finales de 1994, al año de promulgarse la Ley 100, el Gobierno colombiano firmó un acuerdo con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Harvard, con la finalidad de realizar un estudio sobre los requerimientos necesarios para poner en práctica la reforma del sistema de salud que planteaba la ley. En el informe “Plan maestro para la implementación de la reforma” entregado por Harvard en 1996 se encuentran puntualizadas las recomendaciones para llevarla a cabo.

Los análisis realizados por grupo de investigadores, concluyeron que faltaban algunos tipos de recursos humanos, mala distribución en el país, baja utilización de médicos en el primer nivel de atención, falta de información sobre muchos de los aspectos, y ausencia de una institución encargada de planeación de los recursos humanos y de su adecuada capacitación.

Surge entonces la necesidad de que el Estado como responsable de la salud de la población, garantice la calidad en los programas de formación en salud y en sus escenarios de práctica, lo cual se traducirá en la calidad del recurso humano formado. Para tal efecto, es indispensable la articulación de los sectores de la salud y la educación, frente a lo cual se establecen los mecanismos de interacción entre los ministerios correspondientes.

Conscientes que la atención en salud en zonas aisladas del país recae en un 65% en un recurso humano auxiliar, la educación no formal debe estar regulada por el Sistema general de formación del recurso humano.

El desordenado aumento de la oferta educativa, exige del Estado la intervención con el fin de garantizar que el recurso humano formado responda a una necesidad y pueda ejercer posteriormente la profesión u oficio para el cual ha sido capacitado.

Como sucede en casi todas las áreas de la actividad de nuestra patria, la consecución de información se considera una grave falla tecnológica para cualquier tipo de estudio o análisis y planeación, por ello se establecerá el registro único nacional del recurso humano en salud que permitirá mantener actualizadas las cifras sobre su cantidad, ubicación y área de desempeño.

Con la apertura económica global y la entrada en vigencia de Tratados de Libre Comercio, el Estado debe establecer mecanismos que permitan identificar la población que viene a ejercer en el país, y por lo tanto debe existir una reglamentación al respecto, para evitar el desorden en la práctica de las diferentes profesiones.

Igualmente, el Estado debe regular las tarifas que reconocen la prestación de los servicios de salud, con el fin de mantener la equidad, la eficiencia y el estímulo en el ejercicio profesional, tecnológico, técnico de las instituciones del Sistema de Salud.

Por último, la concientización que el desarrollo del sector depende de una actitud positiva de todos sus actores, hace parte de la planeación del sistema.

#### Consideraciones

Este proyecto de ley fue analizado conjuntamente en mesas de trabajo con el Gobierno Nacional, Representantes de diferentes Asociaciones y Agremiaciones Científicas, Miembros del Congreso de la República, y finalmente es presentado como iniciativa parlamentaria con el aval del Gobierno.

Los ponentes por ser coautores del proyecto, dejamos en consideración de la honorable Comisión Séptima, el articulado publicado en la *Gaceta del Congreso* número 172 del jueves 6 de mayo de 2004 y sin pliego de modificaciones presentamos la siguiente proposición.

#### Proposición

Dese primer debate al Proyecto de ley número 226 de 2004 Senado, por la cual se dictan disposiciones en materia de los recursos humanos en salud y pone en consideración de la honorable Comisión Séptima del Senado de la República tal como fue publicado y presentado en la *Gaceta* número 172 del 6 de mayo de 2004.

Del señor Presidente.

*Eduardo Benítez Maldonado, Dieb Maloof Cuse,*  
Senadores Ponentes.

#### COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) días del mes de mayo del año dos mil cuatro (2004).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República.

El Presidente,

*Alfonso Angarita Baracaldo.*

El Secretario,

*Germán Arroyo Mora.*

#### PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 233 DE 2004 SENADO, 216 Y SU ACUMULADO 262 DE 2003 CAMARA

*por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

Doctor

ALFONSO ANGARITA BARACALDO

Presidente

Comisión Séptima

Honorable Senado de la República

Ciudad.

Señor Presidente, honorables Senadores:

En cumplimiento de la honrosa designación efectuada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima permanente del honorable Senado de la República, nos permitimos rendir ponencia al Proyecto de ley número 233 de 2004 Senado, 216 y su acumulado 262 de 2003 Cámara, *por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

El proyecto de ley de la referencia, mediante el cual se pretende implantar un sistema profesional de empleo público, conserva en su integridad el articulado aprobado en la plenaria de la Cámara de Representantes.

En él se establece el acceso a la función pública de los ciudadanos más capacitados a través del sistema de mérito y busca la flexibilidad de su administración para tener una carrera profesional en la que los empleados públicos respondan por la gestión realizada.

El proyecto de ley que se somete a consideración, desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política que consagra el mérito como requisito fundamental para el ingreso, el ascenso y la permanencia en los empleos públicos, salvo las excepciones previstas por la misma; igualmente desarrolla el artículo 130 de la Constitución Política conformando la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Al respecto es conveniente recordar que en desarrollo de las normas constitucionales antes citadas, en 1998 se expidió la Ley 443, de la cual algunas de sus normas fueron declaradas inconstitucionales, especialmente las que se referían a la integración de la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la competencia para la realización de los procesos de selección; pronunciamiento que ha originado la parálisis del sistema de carrera administrativa y ocasionado la suspensión de los procesos de mérito para el ingreso a los empleos de la administración pública, y por tanto ha creado una situación de interinidad por la utilización obligada de los nombramientos en provisionalidad.

Es así como de los 91.174 empleos de carrera administrativa de las entidades del orden nacional de la Rama Ejecutiva, solamente 60.294 se encuentran inscritos en la carrera administrativa y los restantes, es decir, 30.880, en provisionalidad; no hay datos de este número de empleos en el orden territorial pero se calcula que los provisionales alcanzan una suma de 60.000 o un poco más.

La situación planteada hace imperativo legislar de manera urgente para redefinir la composición y funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, como ente autónomo, de carácter permanente y del nivel nacional de la más alta jerarquía, en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos e igualmente en la regulación del empleo público tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción.

Es así como el proyecto que se somete a consideración, conforma la Comisión Nacional del Servicio Civil, como un órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, con miembros elegidos meritocráticamente, provenientes de una lista de cinco (5) candidatos designados por el Defensor del Pueblo, cinco (5) candidatos por la Corte

Suprema de Justicia y cinco (5) por la agremiación más representativa de las universidades públicas y privadas.

Se pretende con este proyecto hacer los ajustes necesarios a la ley 443 de 1998, permitiendo dotar a las entidades y organismos del Estado de normas claras y homogéneas, en beneficio de la propia administración pública, de los empleados de carrera y de quienes tienen la responsabilidad de administrar este personal.

Se descentraliza la administración del talento humano asignando concretas responsabilidades a las unidades de personal de las entidades.

Se institucionaliza la participación de los empleados en las acciones de vigilancia del principio de mérito a través de las Comisiones de Personal.

En los títulos que se refieren al ingreso a los empleos públicos y al desarrollo de la carrera administrativa se evidencia la presencia de tres principios orientadores esenciales a la naturaleza del proyecto:

1. Acceso al empleo público por mérito.
2. Permanencia con fundamento exclusivo en el mérito y el buen desempeño.
3. Flexibilidad en el retiro de los empleados ineficientes.

De acuerdo con el primer principio los nombramientos serán ordinarios para los empleos de libre nombramiento y remoción, en período de prueba o de ascenso para los empleos de carrera.

Se restringe la utilización del nombramiento provisional, conservándolo únicamente para el caso de vacancias temporales. Al respecto se ha detectado que esta figura ha sido utilizada para evadir el proceso de comprobación del mérito.

Se establece como única forma de ingreso a los empleos de carrera el concurso abierto; sin embargo, el reglamento podrá determinar que en algunos de estos concursos se facilite el ascenso de los empleados de carrera, creando condiciones especiales referidas a la evaluación del desempeño y a la experiencia acreditada.

En cuanto a la realización de los procesos de selección, si bien serán de competencia general de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se adjudican como responsabilidad de cada entidad, ejecutados a través de universidades públicas o privadas, debidamente acreditadas por la Comisión, haciendo así operativo el sistema.

En desarrollo del segundo principio, se establecen las normas bajo las cuales deben realizarse los procesos de selección para el ingreso y el ascenso a los diferentes empleos, así como las que regularán la calificación de servicios de los empleados.

A este respecto el proyecto establece parámetros claros para que los instrumentos de evaluación que en el futuro se proyecten, tengan en cuenta los resultados institucionales a los cuales deben referirse los resultados individuales de los funcionarios.

La capacitación se hace extensiva a todos los servidores públicos, como instrumento de mejoramiento continuo y de desarrollo.

Se conservan los derechos de los empleados por supresión del empleo de carrera que desempeñen, pero se deja al reglamento la determinación de los montos y condiciones de la indemnización.

Se dan pautas para la reforma de las plantas de personal, al igual que para los manuales de funciones, pero se respeta la autonomía que al respecto tienen las entidades del nivel territorial.

Se conservan las disposiciones referidas a la protección a la maternidad y a los desplazados por razones de violencia.

Como se observa, el presente proyecto busca organizar el empleo de una manera racional, con competencias y requisitos definidos para su ejercicio y con una clasificación de empleos de carrera que facilita su gestión y que se ajusta a los lineamientos de la Corte Constitucional. En este sentido se han tenido en cuenta los pronunciamientos de la citada Corporación en cuanto a la clasificación de empleos de libre nombramiento y remoción y como se verá más adelante se solicitan facultades para hacer

coherentes las clasificaciones de empleos de los órdenes nacional y territorial, de tal manera que se propicie la movilidad de empleados entre las distintas entidades.

Es de resaltar que el proyecto incorpora elementos de racionalización del sistema a través de la posibilidad de conformar cuadros funcionales de empleo, con los cuales se busca mejorar la eficiencia del sistema de carrera, ya que permitirán la movilidad horizontal y vertical; podrán establecerse, para cada cuadro, sistemas de selección y capacitación comunes y sistemas de retribución específicos para los diferentes cuadros funcionales. Igualmente se prevé la opción de organizar jornadas de medio tiempo, así como crear empleos temporales que apoyen a la administración en proyectos especiales y que estarán previstos en las plantas de personal y aun cuando quienes los desempeñen no serán de carrera sí deberán acreditar el mérito para su desempeño.

Como un elemento novedoso dentro de las distintas normas de carrera administrativa hasta ahora promulgadas, el proyecto actual introduce un capítulo sobre la Gerencia Pública, entendiendo que un programa de renovación o modernización del sector público debe tener como uno de sus objetos centrales la dirección pública o gerencia pública, en consonancia con la línea expresada en la Carta Iberoamericana de Función Pública, suscrita por el Gobierno colombiano.

El proyecto sitúa orgánicamente la gerencia pública en los niveles directivos de las entidades de los órdenes nacional y territorial, excepcionando a los ministros, viceministros, presidentes, directores o gerentes de los establecimientos públicos nacionales y a los secretarios de despacho y gerentes y directores de las entidades del orden territorial.

Se prevé que el ingreso a los empleos de gerencia pública se lleve a cabo a través de la comprobación del mérito para lo cual los nominadores podrán utilizar diferentes instrumentos que van desde el análisis de hojas de vida hasta pruebas de selección si fuera de su interés, esto, en todo caso sin que los empleos pierdan su naturaleza de libre nombramiento y remoción.

El proyecto prevé, así mismo, que al ingresar los gerentes firmen con sus jefes acuerdos de gestión que se constituyan en un marco de responsabilidad y de compromiso con los objetivos y resultados a obtener durante su permanencia en tales empleos.

Finalmente, se propone otorgar facultades para expedir el sistema específico de carrera para el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de sus funciones; el sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la presente ley.

El sistema de funciones y requisitos aplicable a los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial que deban regirse por la presente ley. 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; las normas que modifiquen el sistema específico de carrera para los empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales; 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; las normas que modifiquen el sistema específico de carrera de los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

### Proposición

De acuerdo con las consideraciones anteriores proponemos ante los honorables Senadores de la Comisión Séptima dese primer debate al Proyecto de ley número 233 de 2004 Senado, 216 y su acumulado 262 de 2003 Cámara, *por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

Atentamente,

*Oscar Iván Zuluaga Escobar, Senador Coordinador Ponente; Jesús Antonio Bernal Amorochó, Dieb Maloof Cuse, Luis Carlos Avellaneda Tarazona, Senadores Ponentes.*

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE  
DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) días del mes de mayo del año dos mil cuatro (2004).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República.

El Presidente,

*Alfonso Angarita Baracaldo.*

El Secretario,

*Germán Arroyo Mora.*

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE  
AL PROYECTO DE LEY NUMERO 233 DE 2004 SENADO 216  
DE 2003 CAMARA Y SU ACUMULADO NUMERO 262  
DE 2003 CAMARA**

*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, con vinculación legal y reglamentaria, 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 de la República, de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo legislativo o normativo que requieran los Congresistas, Diputados y Concejales.

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 5º. *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 6º. *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, posgrado 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 con 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 4ª 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 formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos. 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, solo 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 satisfactoria.

### TÍTULO V

#### EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS DE CARRERA

#### CAPÍTULO 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 la 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 Único 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.

## TITULO VIII

### DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PUBLICA 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 a:

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 dependan 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 culmine 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 calendarios 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.

**TITULO X  
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Artículo transitorio. *Convocatorias de los empleos cubiertos por provisionales y encargos.* Durante el año siguiente 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:

3. El procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de sus funciones.

4. El sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la presente ley.

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

6. 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.

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

8. 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.

9. 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 adicione, 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 las 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.

*Oscar Iván Zuluaga Escobar*, (Senador Coordinador Ponente); *Jesús Antonio Bernal Amorocho*, *Dieb Maloof Cusé*, *Luis Carlos Avellaneda Tarazona*, Senadores Ponentes.

**COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE  
DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA**

Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) días del mes de mayo del año dos mil cuatro (2004). En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República.

El Presidente,

*Alfonso Angarita Baracaldo.*

El Secretario,

*Germán Arroyo Mora.*

**C O N T E N I D O**

Gaceta número 232 - Lunes 31 de mayo de 2004

SENADO DE LA REPUBLICA

PONENCIAS

	<b>Págs.</b>
Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 172 de 2004 Senado, por la cual se establece la ley de promoción, prevención y cuidado de la diabetes mellitus. ....	1
Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 226 de 2004 Senado, por la cual se dictan disposiciones en materia de los recursos humanos en salud. ....	2
Ponencia para primer debate y Texto propuesto al Proyecto de ley número 233 de 2004 Senado, 216 y su acumulado 262 de 2003 Cámara, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. ....	3