



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)
 IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
 www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIX - N° 152

Bogotá, D. C., viernes 23 de abril de 2010

EDICIÓN DE 12 PÁGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD
 SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
 www.secretariasenado.gov.co

JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO
 SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
 www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORME DE OBJECIONES PRESIDENCIALES

INFORME DE OBJECIONES PRESIDENCIALES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 366 DE 2009 CÁMARA, 086 DE 2008 SENADO

por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de las personas secuestradas con posterioridad al ejercicio de su cargo.

Bogotá, D. C. 21 de abril de 2010

Doctores

JAVIER CÁCERES LEAL

Presidente

Senado de la República

ÉDGAR GÓMEZ ROMÁN

Presidente

Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia: Informe de Objeciones Presidenciales al Proyecto de ley número 366 de 2009 Cámara, 086 de 2008 Senado, *por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de las personas secuestradas con posterioridad al ejercicio de su cargo.*

Respetados Presidentes:

Dando cumplimiento a la designación hecha por la Mesa Directiva del Senado de la República y la honorable Cámara de Representantes, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 165, 166 y 167 de la Constitución Política Nacional y 196, 197, 198 y 199 de la Ley 5ª de 1992, de manera atenta nos permitimos rendir el presente informe de objeciones presidenciales por inconstitucionalidad, en los siguientes términos:

1. Razones y fundamento de las objeciones al proyecto

El proyecto de ley en estudio se remitió para su respectiva sanción presidencial, pero fue devuelto por el Gobierno al Congreso con objeciones, el 30 de diciembre de 2009, dentro del término previsto en el artículo 166 de la Constitución y 198 de la Ley 5ª de 1992.

Las objeciones presentadas por el Gobierno invocan vicios de inconstitucionalidad, con fundamento en las siguientes consideraciones:

1. La iniciativa adolece de inconstitucionalidad por violación al artículo 7º de la Ley 819 de 2003, por cuanto el proyecto es incompatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo fijado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Según el Gobierno dicha norma legal al exigir que los proyectos de ley que ordenen gasto público sean compatibles con el Marco Fiscal, busca asegurar que la actividad legislativa se desarrolle conforme al contexto macroeconómico y a las posibilidades económicas reales de la Nación. Aduce también el Gobierno que sobre este tema y obedeciendo el mandato de la citada ley, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público emitió un concepto negativo al proyecto durante los debates del mismo. A juicio del Ejecutivo, este concepto fiscal negativo vincula al Congreso, por lo que contrariarlo conlleva un vicio de inconstitucionalidad en la aprobación del Proyecto. Ello por cuanto la Ley 819 de 2003 tiene el carácter de ley orgánica, a la cual debe someterse el Congreso en su actividad legislativa.

2. El Gobierno también cuestiona la constitucionalidad del proyecto por el hecho de que durante el “tercer debate” se le adicionó una norma que expande los beneficios de dicho proyecto a todos los funcionarios secuestrados, sin limitación alguna, y con aplicación a quienes hayan sido secuestrados con anterioridad a la vigencia de la ley en ciernes. Para el Gobierno esta ampliación del ámbito personal y temporal de los beneficiarios es contraria a la Carta Fundamental, por cuanto el Ministerio de Hacienda y Crédito Público demostró ante el Congreso el grave impacto negativo que tal decisión produciría en el erario.

La Presidencia de la República, con base en el concepto emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante Oficio UJ-1819-09 del 16 de diciembre de 2009, formula la objeción de inconstitucionalidad de “algunos de los artículos” del proyecto. Aunque el escrito presidencial no especifica cuáles son los ar-

títulos objetados, el contexto del documento permite inferir que la tacha de inconstitucional que se formula, obra contra todo el proyecto.

2. Análisis de las objeciones

Con el debido respeto, nos permitimos discrepar del cuestionamiento de inconstitucionalidad expresado por el Gobierno en su escrito de objeciones al proyecto.

En primer lugar, consideramos que el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, valioso instrumento para racionalizar la actividad legislativa con incidencia fiscal, no supedita la voluntad creadora de la ley a un concepto favorable del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. En efecto, al exigir que durante el proceso legislativo el Ministerio de las finanzas nacionales emita un concepto sobre la viabilidad económica de la iniciativa, la citada norma establece un importante mecanismo enriquecedor del debate legislativo: impone considerar en dicho debate uno de los aspectos relevantes de la decisión congresal, a saber, el del impacto fiscal del proyecto en el estado de las finanzas públicas a mediano plazo. Se trata de una norma de realismo hacendístico, que busca propiciar actitudes responsables en las decisiones del Congreso, pero que de ninguna manera cercena a este su poder soberano como legislador natural.

Correctamente interpretada la Ley 819, el concepto financiero del Ejecutivo juega como un elemento de debate que el Congreso está obligado a escuchar, pero que no tiene fuerza vinculante sobre el poder legislativo. Arrasaría de un tajo la independencia del Congreso y la autonomía legislativa de este, si dicho concepto ministerial pudiese enervar y paralizar la potestad creadora de la ley. Y puesto que casi toda ley implica algún desembolso de recursos presupuestales, ello equivaldría a convertir a las Cámaras Legislativas en subalternas del poder presidencial. Todo ello con la quiebra del modelo democrático constitucional, toda vez que este sólo permite al ejecutivo colaborar armónicamente en la iniciativa y la deliberación legislativas, pero sin que tal colaboración implique potestades de veto o de bloqueo a la actividad legislativa. Tales poderes son totalmente extraños a nuestra estructura de Estado.

Es diáfano el texto del artículo 7° de la citada ley al exigir que durante todo el proceso deliberante creador de la ley el impacto fiscal del proyecto deberá hacerse explícito, es decir, deberá ser un elemento presente en el debate. Lo exige así: “En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo”.

La Corte Constitucional lo ha dicho en los siguientes términos en la Sentencia C-502 de 2007 al trazar la correcta hermenéutica del artículo 7° de la Ley 819 de 2003:

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda. Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias eco-

nómicas del proyecto. Y el Congreso habrá de recibir y valorar el concepto emitido por el Ministerio. No obstante, la carga de demostrar y convencer a los congresistas acerca de la incompatibilidad de cierto proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo recae sobre el Ministro de Hacienda.

De lo cual se infiere que el referido concepto hacendístico tiene naturaleza de instrumento gubernamental de persuasión y convencimiento sobre los congresistas, como valiosa herramienta de colaboración de poderes en la función legislativa. Mas no erige en atadura insalvable de obligatorio acatamiento por parte de los legisladores. Si erróneamente se le atribuyera fuerza vinculante sobre el Congreso, se habría revivido el poder de veto absoluto que tenía el monarca y que fue abolido desde la Revolución Francesa.

En el caso del actual proyecto el Congreso fue conocedor de las incidencias fiscales que comporta una ampliación de los beneficios a todos los secuestrados. Se escuchó al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se valoró su informe al respecto. Sin embargo, en el ejercicio de ponderación de intereses públicos que entran en conflicto en esta iniciativa legislativa—derechos de los secuestrados vs. onerosas cargas presupuestales—se prefirió darle mayor peso a los derechos de quienes han sido víctimas de uno de los peores crímenes contra la dignidad humana.

En el fondo de este debate el Congreso estimó que hay una precedencia axiológica fundamental que no cede ante ninguna consideración de tipo hacendístico. El valor de la dignidad humana está por encima de toda otra consideración pública, incluidas las relativas a las dificultades presupuestales. Lo que está de por medio es el mandato del artículo 5° constitucional cuando reza: “El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona...”.

Por estas consideraciones y a pesar del análisis del Ministerio de las finanzas públicas, el Congreso no podía aceptar ningún argumento de racionalidad económica para introducir tratos diferenciados discriminatorios entre víctimas del secuestro. La extensión de los beneficios ya hoy contemplados en la Ley 986 de 2005 para hacerlos aplicables también a las familias de personas secuestradas con posterioridad al ejercicio del cargo, surge como imperativo del mandato constitucional de que todas las personas “recibirán la misma protección y trato de las autoridades” (artículo 13 C. P.). Lo cual lleva a que tales beneficios rijan con independencia del tiempo en que tales víctimas sufrieron el referido vejamen.

La ampliación de tales beneficios a situaciones humanas ocurridas con anterioridad a la nueva ley—como adición durante uno de los debates en Cámara revisora— fue apenas la consecuencia lógica del principio de igualdad, adición que sólo aporta un precepto complementario de justicia a la esencia solidaria del proyecto.

3. Proposición:

Por las anteriores consideraciones, los suscritos senadores y representantes proponemos a nuestras respectivas Cámaras Legislativas declarar infundadas las objeciones de inconstitucionalidad presentadas por el Gobierno al Proyecto de la Referencia.

Con respeto y consideración,

William Vélez Mesa, Jorge Humberto Mantilla, Representantes a la Cámara; *Luis Élmér Arenas*, Senador de la República.

TEXTOS DEFINITIVOS

TEXTO DEFINITIVO

(Aprobado en sesión ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República de abril 6 y 7 de 2010, según Acta 18)

**AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 136 DE 2009
SENADO**

por la cual se crea la Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Definición, objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1°. Definición y objeto. La Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados con el fin de cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades para el **ingreso** al Servicio, estabilidad en el empleo, posibilidad de ascenso en la carrera, así como establecer la forma de retiro de la misma.

Para alcanzar este objetivo, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud se harán exclusivamente con base en el mérito, sin que las consideraciones de raza, religión, sexo, filiación política u otro carácter puedan influir sobre el proceso de selección.

Artículo 2°. Principios. Los principios constitucionales que rigen la Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud, son el mérito, la igualdad, la eficacia, la transparencia y la publicidad.

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) Igualdad. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole.

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

d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en la escogencia de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.

e) Publicidad. Difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.

Artículo 3°. Campo de aplicación de la presente ley. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los empleados públicos que prestan sus servicios en las Direcciones Departamentales, Distritales y Municipales en Salud, la Superintendencia Nacional de Salud, el Instituto Na-

cional de Salud, las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y en las Secretarías de Salud.

CAPÍTULO II

Clasificación de los empleos

Artículo 4°. Clasificación de los empleos. Los empleos del Sistema General de Seguridad Social en Salud son de Carrera, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de periodo fijo, los de trabajadores oficiales.

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

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

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director de Superintendencia; Director 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 planeación, prensa o de comunicaciones.

En la administración descentralizada del Nivel Nacional:

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 Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Planeación, de Prensa y Comunicaciones; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente de Salud y de los superintendentes delegados y jefes de División de la Superintendencia de Salud.

En la Administración Central del Nivel Territorial:

Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Director y Subdirector Entidades Descentralizadas, Jefe de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces, Jefes de Oficinas Asesoras de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones.

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

Artículo 5°. 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.

TÍTULO II

DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y LA GERENCIA PÚBLICA DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

Artículo 6°. La Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud estará administrada por la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud, la cual será la responsable de la administración y vigilancia de la carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

La Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud estará integrada así:

a) El Ministro de la Protección Social o su delegado, quien la presidirá.

b) El Superintendente de Salud o su delegado.

c) El Secretario del Distrito Capital de Salud o su delegado.

d) Un representante de los empleados inscritos en carrera designado por cada una de las siguientes entidades: las direcciones departamentales, distritales y municipales de salud; la Superintendencia Nacional de Salud; las Empresas Sociales del Estado del Nivel Territorial: Departamentos, Distritos y Municipios; y de la Secretaría del Distrito Capital, elegidos por votación universal y directa por los funcionarios de carrera de las entidades mencionadas anteriormente, para un periodo de dos (02) años, sin reelección inmediata.

Como Secretario de la Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud actuará el Jefe de la Unidad de Personal de la Secretaría Distrital de Salud.

Artículo 7°. *Funciones principales de la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud.* Son funciones principales de la Comisión de Carrera, las siguientes:

a) Adoptar de acuerdo con la ley, los reglamentos y lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

b) Vigilar el cumplimiento de las normas de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

c) Asesorar en la definición de instrumentos para cumplir las normas de carrera.

d) Elaborar la lista de elegibles, de acuerdo al resultado de los concursos de mérito.

e) Modificar la lista de elegibles, incluyendo, excluyendo o reubicando a las personas de acuerdo con el resultado del concurso, garantizando el debido proceso.

f) Adelantar de oficio o a petición de parte, las investigaciones necesarias para establecer la existencia de posibles irregularidades en los procesos de selección.

g) Conocer de las posibles irregularidades en los procesos de selección, y adoptar las decisiones correspondientes.

h) Conocer de las reclamaciones que formulen los servidores inscritos en carrera que hayan optado por el

derecho preferencial de ser reincorporados cuando se supriman los empleos que desempeñen.

i) Conocer en segunda instancia las reclamaciones que formulen los aspirantes no admitidos en un concurso.

j) Conocer en segunda instancia las decisiones adoptadas por el jurado calificador sobre las reclamaciones por inconformidad con la estructura y el contenido de las pruebas de pregunta abierta.

k) Formular propuestas para la elaboración de los programas de capacitación.

l) Las demás que le asigne la ley.

Parágrafo. La Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud podrá imponer a los servidores públicos de las entidades que cubra la presente ley, sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por la comisión, **sin perjuicio de las acciones disciplinarias y/o penales a que haya lugar.**

Artículo 8°. *Las Unidades de Personal de las entidades.*

1. Las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, de las 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 de las unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

b) Elaborar **un estudio técnico de planta de personal** y remitirlo a **la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud**, información que será utilizada para la elaboración de los respectivos concursos de mérito 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 de 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) 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.

f) 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 de la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

g) **Implementar** el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

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

Artículo 9º. Las Comisiones de Personal. En todas las entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud reguladas por esta ley, deberá existir una comisión de personal, integrada por dos (2) representantes de la entidad designado por el nominador o quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud y elegidos por votación directa de los empleados.

Las decisiones de la comisión de personal se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

Esta comisión será convocada en cualquier tiempo por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces de la entidad, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden las actas de las reuniones.

La comisión de personal elegirá de entre sus integrantes un presidente **para un periodo de dos (2) años, sin reelección inmediata.**

Además de las asignadas en otras normas, las comisiones de personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de **concurso de mérito** 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 en la Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

b) Resolver **en primera instancia** las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

c) Solicitar a la Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud 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 del Sistema de Seguridad Social en Salud.

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.

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

f) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstos en esta ley.

g) Velar porque los empleos se provean en **estricto orden de mérito** 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.

h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en los estímulos y en su seguimiento.

i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

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

Las comisiones de personal de las entidades establecidas en esta ley deberán informar a la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Semestralmente enviarán a la Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud podrá asumir el conocimiento de los asuntos **de esta comisión** y enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

TÍTULO III

NOMENCLATURA, CLASIFICACIÓN, FUNCIONES Y REQUISITOS GENERALES, CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS LABORALES

CAPÍTULO I

Nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales.

Artículo 10. Nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos. La nomenclatura de los empleos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, es la determinada por el Decreto-ley 785 de 2005 y ajustado a través de las Ordenanzas Departamentales y los Acuerdos Distritales y Municipales y por las leyes y decretos que los derogan, modifiquen, reglamenten o complementen.

Parágrafo. En lo referente a la clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos del Sistema de Seguridad Social en Salud, se aplicará en lo pertinente, lo reglamentado en el Sistema General de Carrera Administrativa vigente.

CAPÍTULO II

Conocimientos y competencias laborales

Artículo 11. Los conocimientos y las competencias laborales para los empleados públicos del Sistema de Seguridad Social en Salud, en lo pertinente, será el establecido en la reglamentación del Sistema General de Carrera Administrativa vigente.

TÍTULO IV

DE LOS NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS Y ENCARGOS

Artículo 12. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en periodo de prueba o en ascenso.

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 del Sistema General de Seguridad Social en Salud se proveerán en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en esta ley.

Artículo 13. Procedencia del encargo. En caso de vacancia definitiva de un empleo de carrera, se podrá nombrar en encargo a empleados de carrera.

Se hará nombramiento en encargo cuando un empleado inscrito en carrera administrativa cumpla los requisitos exigidos para el empleo y haya obtenido calificación de servicios sobresaliente en el último año.

El empleo del cual sea titular el servidor encargado podrá proveerse por encargo **o por nombramiento provisional** mientras dure el encargo de aquel.

Efectuado el nombramiento por encargo **o en forma provisional**, la convocatoria a concurso deberá hacerse dentro de los tres (3) meses siguientes a este nombramiento.

Artículo 14. 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 podrán ser provistos por encargo **o por nombramiento provisional**, por el tiempo que duren aquellas situaciones.

Artículo 15. Duración del encargo. El encargo, cuando se trate de vacancia definitiva en cargos de carrera, podrá hacerse hasta por seis (6) meses. El término respectivo podrá prorrogarse por un período igual.

Si vencida la prórroga no ha culminado el proceso de selección, el término de duración del encargo podrá extenderse hasta que **este** culmine.

Cuando la vacancia sea el resultado de ascenso que implique período de prueba, el encargo podrá extenderse por el tiempo necesario para determinar la separación del mismo.

Por razones del servicio se podrá dar por terminado el encargo, aún antes del vencimiento del término establecido.

Artículo 16. Regulación de la provisión definitiva. La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. Con la persona inscrita en la carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud que deba ser trasladada por haber demostrado su condición de desplazada por razones de violencia o corra riesgo inminente su seguridad personal.

2. Con la persona que al momento de su retiro era titular de derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

3. Con la persona inscrita en carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud a la cual se le haya suprimido el cargo y hubiere optado por el derecho preferencial a ser incorporado en empleos equivalentes.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de legibles vigente.

Artículo 17. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo. Los empleados de carrera administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud con evaluación del desempeño satisfactoria, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de dos (2) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por término correspondiente cuando se trate de empleos de periodo **fijo**, para los cuales hubiesen sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentren vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la

suma de ellas no podrá ser superior a cuatro (4) años so pena de ser desvinculados 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 remisión 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 **definitiva** de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

TÍTULO V

DE LA SELECCIÓN Y CONCURSOS PARA INGRESAR A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

CAPÍTULO I

Procesos de selección o concursos

Artículo 18. Objetivo. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo y el ascenso de los empleados con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la selección objetiva y la participación en igualdad de condiciones de quienes demuestren cumplir los requisitos para desempeñar los empleos.

Artículo 19. Concursos. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud serán:

1. Abiertos: Para el ingreso de nuevo personal a la carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud. En ellos podrán participar también quienes se encuentren inscritos en carrera.

2. De ascenso: Para ascender en cargos de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud. En ellos sólo podrán participar quienes se encuentren inscritos en la carrera de la entidad.

El concurso deberá convocarse de ascenso cuando existan en la entidad por lo menos cinco (5) empleados inscritos en la carrera que cumplan los requisitos para ascender.

Convocado un concurso de ascenso, este continuará teniendo tal naturaleza si se admiten en él por lo menos cinco (5) empleados inscritos en carrera. En caso contrario, se declarará desierto y se convocará a concurso abierto.

Artículo 20. Requisitos para participar en concursos de ascenso. En los concursos de ascenso podrán participar los empleados de carrera que acrediten, además de los requisitos exigidos para el empleo al cual aspiran, lo siguiente:

1. Que la última calificación de servicios del período anual en firme sea igual o superior al setenta por ciento (70%) de la escala.

2. Que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior a la fecha de la respectiva convocatoria.

Artículo 21. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria.
2. Reclutamiento.

3. Aplicación de pruebas o instrumentos de selección.

4. Lista de elegibles.
5. Período de prueba.

Artículo 22. Convocatoria. La convocatoria es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes. No podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo que se incurra en violación a la ley o las regulaciones internas o que las modificaciones se refieran a aspectos como sitio y fecha de recepción de inscripciones, fecha, hora o lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, caso en las cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

En ningún caso podrán anticiparse las fechas inicialmente previstas en la convocatoria.

Artículo 23. Contenido de la convocatoria. La convocatoria para todo concurso deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Información básica:

1. Identificación de la convocatoria mediante un número de serie consecutivo anual.
2. Clase de concurso.
3. Fecha de fijación de la convocatoria.
4. Identificación del empleo.
5. Ubicación orgánica y geográfica inicial del empleo.
6. Término y lugar para las inscripciones.

2. Información complementaria:

1. Medio de divulgación.
2. Número de empleos por proveer o la respectiva anotación, cuando se trate de formar lista de elegibles para la provisión de futuras vacantes.
3. Salario.
4. Funciones.
5. Requisitos de estudio y experiencia, de acuerdo con el manual vigente, así como los documentos necesarios para acreditarlos.
6. Lugar y fecha de publicación de la lista de admitidos y no admitidos al concurso.
7. Clase de pruebas.
8. Carácter de las pruebas: eliminatorio o clasificatorio.
9. Puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias y valor en porcentajes de cada una de las pruebas dentro del concurso.
10. Términos dentro de los cuales se pueden formular las reclamaciones de los no admitidos.

Artículo 24. Divulgación. La convocatoria para la inscripción a los concursos se divulgará con una antelación no inferior a quince (15) días hábiles a la fecha de iniciación de las inscripciones, publicando un aviso, al menos en uno de los siguientes medios: prensa de amplia circulación nacional, radio, televisión y en la página web de la respectiva entidad y de la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Tales avisos deberán contener la información básica del concurso, así como la información sobre los sitios en donde se fijarán las convocatorias.

Artículo 25. Inscripciones. La inscripción se hará en un formulario elaborado para el efecto por la Unidad de Personal de la entidad, dentro del término y en el sitio previsto en la convocatoria o en el aviso de ampliación, si lo hubiere, durante jornadas laborales completas. Podrá hacerse personalmente por el aspirante o

por quien fuere encargado por este, en cualquiera de las entidades territoriales o en la dependencia de la sede central de la entidad indicada en la convocatoria, o enviarse a los sitios mencionados, por cualquier medio, siempre y cuando su recibo se registre antes de la hora y fecha fijados para el cierre de inscripciones.

Artículo 26. Cierre de inscripciones. Las inscripciones se cerrarán una hora antes de terminarse la jornada laboral del último día previsto para esta etapa del proceso. El jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces verificará que el registro corresponda a una numeración continua y que haya sido debidamente diligenciado el formato correspondiente, el cual cerrará con su firma.

Artículo 27. Lista de admitidos y no admitidos. Recibidos los formularios de inscripción, la Unidad de Personal verificará que los aspirantes acreditaron los requisitos mínimos señalados en la convocatoria.

Con base en la revisión de la documentación aportada, el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces elaborará y firmará la lista de admitidos y no admitidos al concurso, indicando en este último caso los motivos por los cuales no se reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria.

Artículo 28. Ampliación del plazo de inscripción. Cuando en los concursos abiertos no se inscriban al menos cinco (5) aspirantes, deberá ampliarse el plazo de inscripción por un término igual al inicialmente previsto.

Artículo 29. Reclamaciones. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la publicación de la lista, los aspirantes no admitidos podrán presentar reclamaciones motivadas ante el jefe de la Unidad de personal o quien haga sus veces, quien deberá resolverlas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, mediante acto administrativo motivado. Para resolver la reclamación no se tendrán en cuenta los documentos que no hubieren sido aportados en la etapa de inscripción.

Contra esta decisión procede el recurso de apelación ante la Comisión de Carrera, el cual deberá interponerse, debidamente sustentado, a más tardar el día hábil siguiente a la fecha en que se resuelva la reclamación, ante el jefe de la Unidad de personal.

Resuelto el recurso de apelación se agota la vía gubernativa.

Artículo 30. Pruebas o instrumentos de selección. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad establecer las aptitudes, habilidades, conocimientos, experiencia y que las condiciones de los aspirantes correspondan con la naturaleza y el perfil de los empleos que deben ser provistos y permitir la clasificación de dichos aspirantes.

La valoración de estos rasgos se hará mediante pruebas escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluaciones finales de los cursos efectuados por la entidad y otros medios técnicos que permitan conocer las áreas objeto de evaluación y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros de calificación previamente definidos.

La prueba de análisis de antecedentes es obligatoria. Además, se aplicarán, como mínimo, dos (2) pruebas más, de las cuales por lo menos una tendrá carácter de eliminatoria y una de ellas deberá ser escrita.

Artículo 31. Entrevista. Cuando en un concurso se programe entrevista, esta no podrá tener un valor superior al veinte por ciento (20%) de la calificación definitiva y nunca podrá tener carácter eliminatorio.

Artículo 32. Reclamaciones. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la publicación de los resultados de las pruebas, los concursantes sólo podrán formular reclamaciones por escrito, debidamente sustentadas, en caso de inconformidad con los puntajes obtenidos en las pruebas con pregunta abierta, o con la estructura y el contenido de las pruebas con pregunta cerrada. Contra los resultados de la entrevista no podrán presentarse reclamaciones.

Artículo 33. Declaración de desierto del concurso. El concurso deberá ser declarado desierto, mediante resolución motivada, en los siguientes casos:

1. Cuando el número de aspirantes que acrediten los requisitos exigidos sea inferior a cinco (5).
2. Cuando ningún concursante hubiere superado la prueba eliminatoria.
3. Cuando en un concurso de ascenso no se hubieren admitido por lo menos cinco (5) empleados inscritos en carrera.

Declarado desierto un concurso, deberá hacerse nueva convocatoria, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes.

Artículo 34. Lista de elegibles. Formarán parte de la lista de elegibles para el empleo correspondiente los concursantes que obtengan, un puntaje igual o superior al 70% del máximo posible en el concurso.

La lista de elegibles se elaborará en riguroso orden de mérito. Tendrá vigencia de dos años contados a partir de la fecha de su publicación y deberá estar contenida en resolución proferida por la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

La provisión de los empleos objeto de convocatoria será efectuada con quien ocupe el primer puesto en la lista y en estricto orden descendente.

Artículo 35. Término para el nombramiento. Dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la publicación de la lista de elegibles, deberá producirse el nombramiento en período de prueba o en propiedad, según el caso.

Artículo 36. Período de prueba. La persona seleccionada por concurso abierto no inscrita en carrera o de ascenso con cambio de nivel será nombrada en período de prueba, por un término de cuatro (4) meses, al vencimiento del cual se evaluará su desempeño laboral.

Aprobado el período de prueba, el empleado deberá ser inscrito en el Registro Único de Inscripción en Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente mediante acto administrativo motivado. Contra la declaratoria de insubsistencia sólo procede el recurso de reposición, dentro de los tres días siguientes a su notificación, el cual debe resolverse dentro del término de treinta (30) días, quedando agotada la vía gubernativa.

CAPÍTULO II

Del registro público de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud

Artículo 37. Registro Público de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Créase el Registro Público de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el cual estará conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir pertenecientes a las entidades objeto de aplicación de la presente ley.

El control, la administración, organización y actualización de este registro público corresponderá a la Comisión de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico de las unidades de personal de cada una de las entidades que conforman en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Artículo 38. Inscripción y actualización en la carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud. La inscripción en la carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud consiste en la declaración expresa de que un empleado adquiere derechos de carrera. Se realiza mediante la anotación, en el Registro Único de Inscripción en Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud del nombre, sexo y documento de identidad del servidor, el empleo en el cual se inscribe, el nombre de la dependencia de la entidad, el lugar en el cual desempeña las funciones, la fecha de posesión y el salario asignado al empleo al momento de la inscripción.

Cuando se produzca nombramiento por ascenso, se deberá actualizar el registro anotando el nombre y las características del nuevo empleo.

TÍTULO VI

DE LA CAPACITACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I

La capacitación de los empleados públicos

Artículo 39. 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 servicios.

2. Las Unidades de personal de cada una de las entidades objeto de la presente ley, 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 territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva entidad. Si no existiere 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, bienestar 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.

CAPÍTULO II

Sistema de estímulos

Artículo 40. Las entidades objeto de la presente ley deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a la promulgación de esta ley.

CAPÍTULO III

De la evaluación del desempeño

Artículo 41. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es un instrumento para valorar la gestión que tiene por objetivo el mejoramiento y desarrollo de las condiciones personales y laborales de los empleados de carrera y la verificación del cumplimiento de las funciones por parte de los servidores en período de prueba o inscritos en carrera.

Artículo 42. Calificación de servicios. El resultado de la evaluación será la calificación de servicios correspondiente al periodo anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos evaluaciones parciales al año.

Artículo 43. Factores para la calificación. La calificación de servicios comprenderá la valoración y puntuación de la calidad, eficiencia o rendimiento, responsabilidad y organización del trabajo.

Artículo 44. Obligación de evaluar y calificar. Los empleados que sean responsables de evaluar y calificar el desempeño laboral del personal tienen la obligación de hacerlo dentro de los quince (15) días hábiles al vencimiento del período por calificar o antes de retirarse del empleo, so pena de incurrir en causal de mala conducta, utilizando los instrumentos adoptados por la Comisión de Carrera para tal efecto.

Cuando la calificación no se realice, el servidor público deberá solicitar al superior jerárquico del calificador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período fijado para este último, que le ordene efectuarla. En este caso, la calificación deberá producirse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 45. Evaluaciones parciales. Se efectuarán evaluaciones parciales a los empleados de carrera en los siguientes casos:

1. Cuando quien deba calificar se retire del servicio o se traslade.
2. Cuando quien deba ser calificado cambie de empleo como resultado de traslado.
3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del empleo, por suspensión, encargo, comisión, licencia o vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
4. Cuando deba calificarse el período comprendido entre la última evaluación parcial y el final de período respectivo.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los quince (15) días calendario, siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine.

Artículo 46. Competencia para calificar. Corresponde al superior inmediato evaluar y calificar el desempeño laboral de los servidores públicos bajo su dirección o a quien ejerza la supervisión directa del empleado por calificar.

Artículo 47. Periodicidad de la calificación y calificación extraordinaria. Los servidores públicos de carrera deberán ser calificados por períodos anuales. No obstante, el nominador podrá ordenar que se califiquen los servicios de un empleado cuando reciba información, debidamente soportada, de que su desempeño laboral es deficiente. Esta calificación tendrá el carácter de extraordinaria y podrá ordenarse en cualquier época, siempre que hayan transcurrido tres (03) meses desde la última calificación.

Artículo 48. Notificación y recursos. La calificación deberá ser notificada personalmente al calificado; si no estuviere de acuerdo con ella, tendrá derecho a interponer los recursos procedentes, de acuerdo con lo establecido en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 49. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria. Una vez en firme la calificación anual o extraordinaria no satisfactoria, el empleado deberá ser declarado insubsistente mediante acto motivado.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia solo procede recurso de reposición.

TÍTULO VII

RETIRO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 50. Causales del Retiro del Servicio. El retiro de la carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud se produce por cualquiera de las siguientes causas:

1. Insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la calificación de servicios de un empleado de carrera.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Destitución del empleado como consecuencia de un proceso disciplinario.
5. Vacancia por abandono del empleo.
6. Revocatoria del nombramiento **en los casos previstos en el artículo quinto (5°) de la Ley 190 de 1995.**
7. Declaratoria de nulidad del nombramiento.
8. Por supresión del empleo.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Retiro con derecho a pensión de vejez o jubilación, una vez aparezca en la nómina de pensionados.
11. Invalidez absoluta.
12. Muerte.

Artículo 51. Pérdida de los derechos de carrera. La ocurrencia de cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior implica el retiro de la carrera administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en empleos de carrera equivalentes.

Artículo 52. Derechos del empleado de carrera en caso de supresión del empleo. En el evento de que se suprima un empleo de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud, como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de plantas de personal, su titular tendrá derecho preferencial a ser reincorporado en un empleo igual o equivalente, o a ser indemnizado **de acuerdo con lo establecido en la presente ley. La Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud** reglamentará el proceso de reincorporación.

Parágrafo 1°. Para los efectos del 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 por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, 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 o ellas.

Parágrafo 2º. La tabla de indemnización será la establecida en la Ley 909 para los trabajadores de carrera administrativa.

Parágrafo 3º. En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleos de carrera que conlleve el pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.

Artículo 53. 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 del Sistema General de Seguridad Social en Salud 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 acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos de la misma.

TÍTULO VIII

EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

Artículo 54. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en las entidades que conforman el Sistema de Seguridad Social en Salud, tendrán el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción.

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

- En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República.
- En el nivel territorial, a los empleos de secretarías de despacho, de director o gerente.

Artículo 55. 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 profesionalismo 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 de los organismos o entidades respectivas, 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 direc-

trices 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.

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.

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

Artículo 56. 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 requeridas 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 recomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

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

Artículo 57. Acuerdos de gestión. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

El acuerdo de gestión será evaluado por el nominador cada tres (3) meses. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

TÍTULO IX

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 58. 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 periodo de prueba con una empleada en estado de embarazo dicho periodo 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 calificación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario, siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º. 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, medianamente la presentación de la respectiva certificación.

Artículo 59. Protección a los desplazados por razones de violencia y a las personas con algún tipo de discapacidad. 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 de carrera ordenará su reubicación en una sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular o en otra entidad.

La Comisión de carrera, 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 posean discapacidades físicas, auditivas o visuales, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con su condición.

En todo caso, las entidades del Estado estarán obligadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 a preferir entre los elegibles, cuando quiera que se presente un empate, a las personas con discapacidad.

TÍTULO X

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 60. Convocatoria de los empleos abiertos por provisionales y encargos. Durante el año siguiente a la promulgación de la presente ley, la Comisión de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá proceder a convocar los concursos para cubrir los empleos de carrera administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud que se encuentren provistos mediante nombramiento provisional o encargo.

Artículo 61. Régimen de administración de personal. Las normas de administración de personal contempladas en la presente ley y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3º de la presente ley.

Artículo 62. 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 lista de elegibles para proveer dichos cargos, destinados a proveerlos de manera definitiva, se les evaluará y reconocerá la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en su ejercicio.

La Comisión de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud adoptará los instrumentos para tal efecto.

Se garantizará la permanencia en el servicio de las madres y padres cabeza de familia, los padres y madres con hijos con discapacidad cognoscitiva, los discapacitados y las personas que les falte tres (3) años o menos para adquirir los derechos para pensionarse.

Parágrafo transitorio. Los empleados que a la firma de la presente ley se encuentren desempeñando cargos en provisionalidad o, en encargo como provisionales, con antigüedad superior a seis (6) meses, no podrán ser separados de su cargo sino por las causales consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. Mientras permanezcan en sus cargos su desempeño será evaluado anualmente, siguiendo el procedimiento

que se establezca por la Comisión de Carrera establecida en la presente ley. Mientras se provea por concurso el retiro de los cargos que a la entrada en vigencia de esta ley se encuentren en provisionalidad, siempre deberán motivarse.

Artículo 63. En todo caso se conservarán y se respetarán todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos o establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, a la fecha de vigencia de esta ley.

Artículo 64. En caso de vacíos en materia de carrera administrativa en la presente ley, se le aplicará lo dispuesto en la Ley General de Carrera Administrativa.

Artículo 65. Vigencia. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todas las demás normas legales y reglamentarias que le sean contrarias.

El anterior texto, conforme en lo dispuesto en el artículo 165 de la Ley 5ª de 1992.

Presentado por:

Jesús Bernal Amorochó, Dilian Francisca Toro Torres, Germán Antonio Aguirre Muñoz, Senadores de la República.

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

En sesión ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, del día primero (1º) de diciembre de 2009, se inició la discusión y votación del informe de ponencia para primer debate y el texto propuesto al **Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado**, por la cual se crea la *Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud*, presentado por los honorables Senadores ponentes, *Jesús Bernal Amorochó, Germán Antonio Aguirre Muñoz y Dilian Francisca Toro Torres*.

– En sesión de diciembre primero de 2009, según Acta 14, fue puesta a consideración la proposición con que termina el informe, esta fue aprobada con nueve (9) votos a favor y ninguno en contra, sobre un total de catorce (14) Senadores integrantes de la Comisión. Los honorables Senadores que votaron afirmativamente fueron *Ricardo Arias Mora, Luis Carlos Avellaneda, Jorge Eliécer Ballesteros Bernier, Jesús Bernal Amorochó, Rodrigo Lara Restrepo, Alfonso Núñez Lapeira, Gloria Inés Ramírez Ríos, Claudia Yadira Rodríguez de Castellanos y Dilian Francisca Toro Torres*. Lo anterior, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5º, del Acto Legislativo 01 de 2009, votación pública y nominal.

– Puesto a consideración el articulado, presentado en el texto propuesto del informe de ponencia para primer debate Senado (*Gaceta del Congreso* número 1107 de 2009), se presentaron diferentes propuesta de modificación sobre varios artículos y sobre los títulos IV y V, por lo que se nombró una comisión accidental, la cual quedó conformada por los honorables Senadores: *Luis Carlos Avellaneda Tarazona, Gloria Inés Ramírez Ríos, Jesús Antonio Bernal Amorochó y Alfonso Núñez Lapeira*, con el objeto de rendir un informe conciliatorio.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º, del Acto Legislativo 01 de 2009, votación pública y nominal, se obtuvo la siguiente votación:

– En sesión de abril 7 de 2010, según Acta 18, fue presentado el informe de dicha subcomisión accidental, con las modificaciones conciliadas a los artículos 1º,

6°, 7°, 8°, 9°, 10, 13, 15, 23, 34, 50, 52, 62, así como otras modificaciones a los artículos 14, 17, 24, 27, 29 y a los Títulos IV y V. Puesto a consideración este informe, se votó en bloque todo el articulado incluyendo los presentados en dicho informe, es decir, los 63 artículos, con excepción de los artículos 52 y 62, los cuales fueron aprobados con once (11) votos a favor y ninguno en contra, sobre un total de catorce (14) Senadores integrantes de la Comisión. Los honorables Senadores que votaron afirmativamente fueron: *Germán Antonio Aguirre Muñoz, Ricardo Arias Mora, Luis Carlos Avellaneda, Jorge Eliécer Ballesteros Bernier, Jesús Bernal Amorocho, Jorge Enrique Gómez Montealegre, Rodrigo Lara Restrepo, Alfonso Núñez Lapeira, Gloria Inés Ramírez Ríos, Claudia Yadira Rodríguez de Castellanos y Dilian Francisca Toro Torres.*

– Puestos a consideración los artículos 52 y 62, estos fueron aprobados con diez (10) votos a favor y uno en contra (del honorable Senador *Rodrigo Lara Restrepo*), sobre un total de catorce (14) Senadores integrantes de la Comisión. Los honorables Senadores que votaron afirmativamente fueron: *Germán Antonio Aguirre Muñoz, Ricardo Arias Mora, Luis Carlos Avellaneda, Jorge Eliécer Ballesteros Bernier, Jesús Bernal Amorocho, Jorge Enrique Gómez Montealegre, Alfonso Núñez Lapeira, Gloria Inés Ramírez Ríos, Claudia Yadira Rodríguez de Castellanos y Dilian Francisca Toro Torres.* El honorable Senador *Alfonso Núñez Lapeira*, previo a la votación y particularmente de los artículos 52 y 62 presentó tres proposiciones que reposan en el expediente así: una en la que solicitaba votación artículo por artículo, otra, en la que solicitaba la supresión del artículo 52 y sus párrafos y una última, en la que solicitaba la supresión del artículo 62 y su párrafo. En el curso de la discusión, el honorable Senador *Núñez Lapeira* accedió de hecho al retiro de las tres (3) proposiciones y con respecto a las dos (2) últimas (artículos 52 y 62), de manera expresa manifestó que después de la votación de dichos artículos las dejaba como constancias para que si los ponentes lo tuvieran a bien, las tuviesen en cuenta en la redacción del informe de ponencia para segundo debate, ajustándolas a la *juris* de la Corte Constitucional sobre esos temas. La Secretaría deja constancia de que los artículos 52 y 62 aludidos, efectivamente fueron votados como aparece en esta sustanciación. Y en consecuencia, frente a este caso, no operarían presuntas violaciones al principio de consecutividad, como los ocurridos en casos similares en los que no se votaron los artículos y por el contrario se dejó constancia para el segundo debate sin discutir ni votar los referidos artículos señalados en las constancias, tal como lo ha indicado la Corte Constitucional (ver Sentencias C-801 de 2003, C-839 de 2003 y C-1056 de 2003).

– Puesto a consideración el título del proyecto, este fue aprobado de la siguiente manera: “*por la cual se crea la Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud*”, con once (11) votos a favor y ninguno en contra, sobre un total de catorce (14) Senadores integrantes de la Comisión. Los honorables Senadores que votaron afirmativamente fueron: *Germán Antonio Aguirre Muñoz, Ricardo Arias Mora, Luis Carlos Avellaneda, Jorge Eliécer Ballesteros Bernier, Jesús Bernal Amorocho, Jorge Enrique Gómez Montealegre, Rodrigo Lara Restrepo, Alfonso Núñez Lapeira, Gloria Inés Ramírez Ríos, Claudia Yadira Rodríguez de Castellanos y Dilian Francisca Toro Torres.*

– Seguidamente fueron designados ponentes para segundo debate, en estrado, los honorables Senadores *Dilian Francisca Toro Torres, Germán Antonio Aguirre Muñoz y Jesús Antonio Bernal Amorocho.* Término reglamentario de quince (15) días calendario.

La relación completa del primer debate se halla consignada en el Acta número 18 de abril seis (6) y siete (7) de 2010.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8° del Acto Legislativo número 001 de 2003 (último inciso del artículo 160 Constitución Política), el anuncio del Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado, se hizo en las siguientes sesiones:

- Miércoles 4 de noviembre de 2009, Acta número 11.
- Miércoles 11 de noviembre de 2009, Acta número 12.
- Martes 24 de noviembre de 2009, Acta número 13.
- Martes 1° de diciembre de 2009, Acta número 14.
- Miércoles 2 de diciembre de 2009, Acta número 15.
- Martes 23 de marzo de 2010, Acta número 17.

Iniciativa: honorable Senador *Jesús A. Bernal Amorocho.*

Publicación proyecto: **Gaceta del Congreso** número 911 de 2009.

Publicación ponencia para primer debate Senado: **Gaceta del Congreso** número 1107 de 2009.

Número de artículos proyecto original: Sesenta y cinco (65) artículos.

Número de artículos texto propuesto: Sesenta y cinco (65) artículos.

Número de artículos aprobados: Sesenta y cinco (65) artículos.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

COMISIÓN SÉPTIMA
CONSTITUCIONAL PERMANENTE
DEL HONORABLE SENADO
DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., a los dieciséis (16) días del mes de abril año dos mil diez (2010).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la **Gaceta del Congreso** de la República, el texto definitivo, aprobado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, en veinticinco (25) folios, al Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado, *por la cual se crea la Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

CONTENIDO

Gaceta número 152 - Viernes 23 de abril de 2010	Págs.
SENADO DE LA REPÚBLICA	
INFORME DE OBJECIONES PRESIDENCIALES	
Informe de Objeciones Presidenciales al Proyecto de ley número 366 de 2009 Cámara, 086 se 2008 Senado, por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de las personas secuestradas con posterioridad al ejercicio de su cargo.	1
TEXTOS DEFINITIVOS	
Texto definitivo (Aprobado en sesión ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República de abril 6 y 7 de 2010, según Acta 18) al Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado por la cual se crea la Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.	3