



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXVII - N° 156

Bogotá, D. C., miércoles, 18 de abril de 2018

EDICIÓN DE 45 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA NÚMERO 220 DE 2018 CÁMARA

por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 754 de 2002, en cuanto a la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

Bogotá, D. C., 18 abril 2018.

Doctor

CARLOS ARTURO CORREA MOJICA

Presidente de la Comisión Primera Constitucional

Cámara de Representantes

Congreso de la República

Ciudad

Asunto: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley Orgánica número 220 de 2018 Cámara, por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 754 de 2002, en cuanto a la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

Respetado Presidente:

En cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y agradeciendo la designación realizada como ponente único de esta iniciativa, por medio del presente escrito me permito rendir informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley de la referencia.

El texto de la ponencia contiene los siguientes apartes:

1. Trámite de la iniciativa
2. Objeto y contenido del Proyecto de Ley Orgánica

3. Justificación
4. Marco Jurídico
5. Proposición

1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El 3 de abril de 2018 se radicó en la Secretaría General de la Cámara el Proyecto de Ley Orgánica número 220 de 2018 Cámara, “*por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 754 de 2002, en cuanto a la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República*” a iniciativa de los honorables Representantes Juan Felipe Lemos Uribe, José Ignacio Mesa Betancur, Álvaro López Gil, Hernando José Padauí Álvarez, Harry Giovanni González García, Santiago Valencia González, Carlos Alberto Cuenca Chaux y del suscrito ponente.

Dicho proyecto de ley orgánica fue publicado en la *Gaceta del Congreso* número 106 de 2018, y remitido a la Comisión Primera el 13 de abril del presente año.

Mediante Oficio C.P.C.P.3.1-0693-2018, fui nombrado como ponente único para primer debate.

2. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA

La presente iniciativa legislativa busca modificar el artículo 1° de la Ley 754 de 2002 que a su vez modificó el artículo 2° de la Ley 3ª de 1992, con el fin de reorganizar la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República, como consecuencia de la llegada de doce (12) nuevos miembros que ingresan para la legislatura que inicia en julio del año en curso.

En efecto de lo anterior, por un lado, se adiciona un tercer párrafo en el cual se establece que los candidatos que le siguen en votos a quienes resulten

electos en el cargo de Presidente y Vicepresidente de la República, obtendrán una curul en el Senado y Cámara de Representantes, respectivamente, y formarán parte de las Comisiones Primeras Constitucionales Permanentes; y por otro lado, se adiciona un párrafo transitorio con el fin de indicar que las Comisiones Terceras, Cuartas, Quintas, Sextas y Séptimas tanto del Senado como de la Cámara de Representantes, tendrán un miembro adicional al ya establecido legalmente, que serán aquellos candidatos del partido político de las Farc-EP a quienes se les asignaron (5) curules, quedando la composición para los períodos constitucionales 2018-2022 y 2022-2026 de la siguiente manera:

Comisiones constitucionales permanentes	Número de miembros en Senado	Número de miembros en Cámara de Representantes
Primera	20	36
Segunda	13	19
Tercera	16	30
Cuarta	16	28
Quinta	14	20
Sexta	14	19
Séptima	15	20

3. JUSTIFICACIÓN

Mediante el Acto Legislativo número 02 de 2015 por medio del cual se adoptó una reforma de equilibrio de poderes y reajuste institucional, se adicionaron los siguientes incisos al artículo 112 de la Constitución Política:

El candidato que le siga en votos a quien la autoridad electoral declare elegido en el cargo de Presidente y Vicepresidente de la República, Gobernador de Departamento, Alcalde Distrital y Alcalde municipal tendrá el derecho personal a ocupar una curul en el Senado, Cámara de Representantes, Asamblea Departamental, Concejo Distrital y Concejo Municipal, respectivamente, durante el período de la correspondiente corporación.

Las curules así asignadas en el Senado de la República y en la Cámara de Representantes serán adicionales a las previstas en los artículos 171 y 176. Las demás curules no aumentarán el número de miembros de dichas corporaciones.

En caso de no aceptación de la curul en las corporaciones públicas de las entidades territoriales, la misma se asignará de acuerdo con la regla general de asignación de curules prevista en el artículo 263.

Parágrafo transitorio. *La asignación de las curules mencionadas en este artículo no será aplicable para las elecciones celebradas en el año 2015.*

Adicional a lo anterior, y tras la firma del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, y dando cumplimiento a lo allí acordado en el Punto

2 sobre participación política, el Gobierno nacional puso en marcha las reformas constitucionales y legales necesarias para facilitar la transición de las Farc-EP a la vida política legal.

Es así como el 1° de febrero del año 2017 el entonces Ministro del Interior, doctor Juan Fernando Cristo Bustos, radicó en el Congreso de la República el Proyecto de Acto Legislativo número 05 de 2017 Cámara, 03 de 2017 Senado, “*por medio del cual se regula parcialmente el componente de reincorporación política del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*”, para garantizar la representación política en el Congreso de la República al nuevo partido o movimiento político de las Farc-EP, durante los períodos constitucionales 2018-2022 y 2022-2026, que luego de ser aprobado en los cuatro debates exigidos en el Acto Legislativo número 01 de 2016, fue sancionado como Acto Legislativo número número 03, el 23 de mayo del mismo año.

En dicho Acto Legislativo se reguló de forma transitoria la representación política de los miembros de las Farc-EP en el Congreso, garantizando su presencia en la Rama Legislativa durante dos períodos consecutivos, mediante la asignación de cinco (5) curules en el Senado de la República y cinco (5) curules en la Cámara de Representantes, en ambos casos adicionales a los que establece la Constitución para ambas Corporaciones, aun cuando la lista propia o en coalición que inscriba el partido o el movimiento político no alcanzare la votación en las urnas para obtenerlas.

Nuestra Carta Política en su artículo 142 reza que cada una de las Cámaras elegirá las comisiones permanentes que tramitarán en primer debate los proyectos de acto legislativo o de ley; y a renglón seguido, señala que mediante ley se determinará el número de comisiones, el número de sus miembros y las materias de su competencia.

En virtud de lo anterior, se expidió la Ley 3ª de 1992 en la cual se consagraron las normas relativas a las Comisiones del Congreso de Colombia, estableciendo en su artículo 2° la clasificación, composición y asuntos de competencia de cada Comisión Constitucional Permanente, para un total de catorce Comisiones, siete en cada una de las Cámaras; y en el artículo 6°, la obligación de los miembros del Congreso de formar parte durante el período constitucional de alguna de dichas comisiones.

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta que la Ley 3ª actualmente vigente no incluye los miembros adicionales que formaran parte del Congreso de la República de conformidad con las reformas constitucionales realizadas en estos últimos tres años (Acto Legislativo número 02 de 2015 y Acto Legislativo número 03 de 2017), y que en las mencionadas reformas tampoco se estableció a qué comisión pertenecerán dichos miembros por tratarse de un asunto de competencia

de ley orgánica, se hace necesario llenar el vacío jurídico existente y de esta forma, reorganizar la composición de las Comisiones mediante la distribución equitativa de los mismos.

4. MARCO JURÍDICO

La Constitución Política en el artículo 150 numeral 20 establece que el Congreso como rama del poder público tiene la autonomía, independencia y “la capacidad soberana de administrar sus propios asuntos. Así, tiene la facultad para ‘Crear los servicios administrativos y técnicos de las Cámaras’, lo cual, obviamente, debe hacerse por medio de ley, como expresamente allí se ordena”.

En el mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha establecido que por mandato constitucional el Congreso de la República tiene amplias facultades para autoorganizarse, “lo que se traduce, especialmente, en: a) autonomía reglamentaria, es decir, capacidad para dictar normas para su propio funcionamiento, sin la intromisión ni la interferencia de ningún otro órgano y sin que el Gobierno tenga iniciativa en estas materias, y b) autonomía financiera y administrativa, por cuanto las Cámaras tienen la facultad de fijar su propio reglamento y administrar sus propios servicios así como el personal que los presta”.

Igualmente, ha señalado la Corte Constitucional que “la composición de comisiones congresionales permanentes tiene como objetivo fundamental la tecnificación, especialización y distribución racional del trabajo legislativo en cada periodo constitucional, procurando a un mismo tiempo contribuir a la realización de algunos de los fines esenciales del Estado ‘como el de facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan’ y garantizar que las funciones asignadas al Congreso de la República se ejecuten con celeridad, eficiencia y efectividad”. (Sentencia C-975 de 2002, M. P. Rodrigo Escobar Gil).

5. PROPOSICIÓN

Por lo anteriormente expuesto solicito a la Comisión Primera Constitucional Permanente de la Honorable Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley Orgánica número 220 de 2018 Cámara, “por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 754 de 2002, en cuanto a la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República”.

Del Honorable Representante,

CARLOS ABRAHAM JIMÉNEZ LÓPEZ
Ponente

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA NÚMERO 220 DE 2018 CÁMARA

por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 754 de 2002, en cuanto a la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónense dos párrafos nuevos al artículo 1° de la Ley 754 de 2002, el cual quedará así:

El artículo segundo de la Ley 3ª de 1992, quedará así:

Artículo 2°. Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:
Comisión Primera.

Compuesta por diecinueve (19) miembros en el Senado y treinta y cinco (35) en la Cámara de Representantes, conocerá de: reforma constitucional; leyes estatutarias; organización territorial; reglamentos de los organismos de control; normas generales sobre contratación administrativa; notariado y registro; estructura y organización de la administración nacional central; de los derechos, las garantías y los deberes; rama legislativa; estrategias y políticas para la paz; propiedad intelectual; variación de la residencia de los altos poderes nacionales; asuntos étnicos.

Comisión Segunda.

Compuesta por trece (13) miembros en el Senado y diecinueve (19) miembros en la Cámara de Representantes, conocerá de: política internacional; defensa nacional y fuerza pública; tratados públicos; carrera diplomática y consular; comercio exterior e integración económica; política portuaria; relaciones parlamentarias, internacionales y supranacionales, asuntos diplomáticos no reservados constitucionalmente al Gobierno; fronteras; nacionalidad; extranjeros; migración; honores y monumentos públicos; servicio militar; zonas francas y de libre comercio; contratación internacional.

Comisión Tercera.

Compuesta de quince (15) miembros en el Senado y veintinueve (29) miembros en la Cámara de Representantes, conocerá de: hacienda y crédito público; impuesto y contribuciones; exenciones tributarias; régimen monetario; leyes sobre el Banco de la República; sistema de banca central; leyes sobre monopolios; autorización de empréstitos; mercado de valores; regulación económica; Planeación Nacional; régimen

de cambios, actividad financiera, bursátil, aseguradora y de captación de ahorro.

Comisión Cuarta.

Compuesta de quince (15) miembros en el Senado y veintisiete (27) miembros en la Cámara de Representantes, conocerá de: leyes orgánicas de presupuesto; sistema de control fiscal financiero; enajenación y destinación de bienes nacionales; regulación del régimen de propiedad industrial, patentes y marcas; creación, supresión, reforma u organización de establecimientos públicos nacionales; control de calidad y precios y contratación administrativa.

Comisión Quinta.

Compuesta de trece (13) miembros en el Senado y diecinueve (19) miembros en la Cámara de Representantes, conocerá de: régimen agropecuario; ecología; medio ambiente y recursos naturales; adjudicación y recuperación de tierras; recursos ictiológicos y asuntos del mar; minas y energía; corporaciones autónomas regionales.

Comisión Sexta.

Compuesta por trece (13) miembros en el Senado y dieciocho (18) miembros en la Cámara de Representantes, conocerá de: comunicaciones; tarifas; calamidades públicas; funciones públicas y prestación de los servicios públicos; medios de comunicación; investigación científica y tecnológica; espectros electromagnéticos; órbita geoestacionaria; sistemas digitales de comunicación e informática; espacio aéreo; obras públicas y transporte; turismo y desarrollo turístico; educación y cultura.

Comisión Séptima.

Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

Parágrafo 1°. Para resolver conflictos de competencia entre las Comisiones primará el principio de la especialidad.

Parágrafo 2°. Cuando la materia de la cual trate el proyecto de ley, no esté claramente adscrita a una Comisión, el Presidente de la respectiva Cámara, lo enviará a aquella que, según su criterio, sea competente para conocer de materias afines.

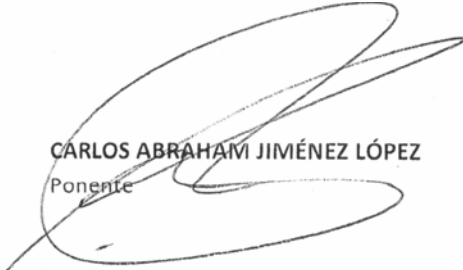
Parágrafo 3°. Los candidatos con derecho personal a ocupar una curul en el Senado y en la Cámara de Representantes como consecuencia de seguir en votos a quien la autoridad electoral declare elegido en el cargo de Presidente y Vicepresidente de la República, formarán parte de las comisiones primeras del Senado y Cámara de

Representantes, respectivamente, como miembros adicionales a los establecidos en precedencia.

Parágrafo Transitorio. Durante los períodos constitucionales 2018-2022 y 2022-2026, las Comisiones Terceras, Cuartas, Quintas, Sextas y Séptimas tanto del Senado como de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por un (1) miembro adicional a los establecidos en el presente artículo, cuyo integrante será aquel candidato del partido o movimiento político surgido del tránsito de las Farc-EP a la vida política legal.

Artículo 2°. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Del Honorable Representante,


 CARLOS ABRAHAM JIMÉNEZ LÓPEZ
 Ponente

* * *

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 183 DE 2017 CÁMARA

por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 18 de abril de 2018

Honorable Representante

ESPERANZA JIMÉNEZ DE PINZÓN

Vicepresidenta

Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

Ciudad, Bogotá

Asunto: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 183 de 2017 Cámara, por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones.

Respetada señora Vicepresidenta:

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes del Congreso de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia para primer debate en Cámara al **Proyecto de ley número 183 de 2017 Cámara, por la cual se establecen**

estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones.

El presente Informe está compuesto por seis (7) apartes, de la siguiente manera:

- I. Antecedentes
- II. Objeto del proyecto de ley
- III. Contenido y alcance del proyecto de ley
- IV. Argumentos de la exposición de motivos
- V. Marco normativo
- VI. Proposición
- VII. Texto Propuesto para Primer Debate en Cámara

I. ANTECEDENTES

El Proyecto de ley número 183 de 2017 Cámara, *por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones*, es de autoría de los honorables Congresistas, Óscar Hurtado Pérez y Luis Horacio Gallón Arango. Dicha iniciativa fue radicada ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el 1° de noviembre de 2017 y publicada en la *Gaceta del Congreso* número 1025 de 2017.

Una vez repartido el proyecto de ley para conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, el 22 de noviembre de 2017, la Mesa Directiva de esta célula legislativa designó como ponente único para primer debate en Comisión al honorable Representante Óscar Hurtado Pérez.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto tiene como objeto disponer estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES), desde los gobiernos central, departamental y municipal, con énfasis fundamental en la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC), de cara a proveer cargos públicos a los estudiantes con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES).

III. CONTENIDO Y ALCANCE DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley consta de seis (6) artículos incluido el de la vigencia.

En el **artículo (1°)** se ordena que el Gobierno nacional disponga de 100 cargos a nivel profesional, 100 a nivel tecnológico y 100 a nivel técnico para los estudiantes con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES). En el **artículo (2°)** se ordena que la entidad departamental disponga de 20 cargos a nivel profesional, 20 a nivel tecnológico y

20 a nivel técnico para los estudiantes con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES). En el **artículo (3°)** se le ordena a las entidades municipales con más de 50.000 habitantes que dispongan de 20 cargos a nivel profesional, 20 a nivel tecnológico y 20 a nivel técnico para los estudiantes con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES). En el **artículo (4°)** se dispone que la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrá en cuenta y con preferencia a los mayores puntajes ECAES. En el **artículo (5°)** se dispone que los cargos tendrán una duración de 1 año. En el **artículo (6°)** se da la vigencia y derogatorias.

IV. ARGUMENTOS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es deber del Estado garantizar el derecho al trabajo para todos los ciudadanos. Ese fin esencial del Estado Social de Derecho garantiza en una mayor medida que sea el mismo Estado quien suministre de manera reglamentaria cargos para determinadas personas, en este caso según sus logros, atendiendo a los requerimientos de cada uno de los organismos o entidades que permiten el funcionamiento estatal.

Si bien, el Decreto número 3963 de 2009¹ reconoce estímulos para los estudiantes con los mejores resultados en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES), estos estímulos se han quedado cortos, ya que no han tenido en cuenta incentivos laborales que premien el desempeño académico. Teniendo en cuenta que al salir de la academia, la mayoría de los estudiantes expresan su gran preocupación es por el ingreso al mundo laboral, sea para empezar a adquirir experiencia, para terminar de pagar sus estudios o para asumir un rol productivo en la sociedad. Esto va ligado a la dificultad que actualmente presenta el país en el ámbito laboral y ante la creciente cantidad de profesionales, tecnólogos y técnicos profesionales que a diario egresan de las instituciones de educación superior de todo el país. Es por ello que el Gobierno nacional, los Gobernadores y Alcaldes deben propender que los egresados con destacado puntaje en la prueba de Estado denominada ECAES, sean tenidos en cuenta para ser contratados mínimamente por un año después de obtener su título.

Basado en lo anterior, es de tener presente que constitucional, legal y jurisprudencialmente se ha dejado en claro que el derecho al trabajo es un objetivo por cumplir, tanto del sector privado como público, en este caso el Estado se beneficiaría de contar con los mejores profesionales garantizando un muy buen rendimiento en cada una de las entidades.

Es importante hacer hincapié en reglamentar los concursos que la Comisión Nacional del Servicio Civil o las entidades encargadas para proveer los cargos de carrera administrativa, ello en atención a los resultados académicos del

¹ Reglamentación del Examen de Estado de Calidad de la Educación Superior.

estudiante, para que estos tengan cierto grado de preferencia frente a los demás como estímulo a tan excelente resultado académico.

De esta manera, el Estado podrá solventar parte del problema del desempleo, enfocado en un grupo específico. Este proyecto logrará beneficiar muchos jóvenes que a pesar de su destacado desempeño académico, no se articulan fácilmente al mundo laboral.

V. MARCO NORMATIVO

Sobre estímulos a los mejores puntajes ECAES, el Decreto número 3693 de 2009 “*por el cual se reglamenta el Examen de Estado de Calidad de la Educación Superior*”, dispone en el artículo 6° - Capítulo III lo referente a este tema.

“Artículo 6°. Incentivos. *El Gobierno nacional hará público reconocimiento a los estudiantes e instituciones que obtengan anualmente los mejores resultados en el Examen de Estado de Calidad de la Educación Superior, mediante un certificado que acredite tal condición, de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.*

La excelencia académica en el Examen de Estado de Calidad de la Educación Superior de los estudiantes de los programas de pregrado, será uno de los criterios para otorgar las becas de cooperación internacional, becas de intercambio y demás becas nacionales o internacionales que se ofrezcan en las distintas entidades públicas. De igual manera dichos estudiantes tendrán prelación en el otorgamiento de créditos para estudios de posgrado en el país y en el exterior”.

VI. PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones, solicito a los honorables Representantes, dar trámite en primer debate al Proyecto de ley número 183 de 2017 Cámara, *por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones conforme al texto original presentado.*

VII. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 183 DE 2017 CÁMARA

PROYECTO DE LEY NÚMERO 183 DE 2017

por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno nacional dispondrá anualmente de al menos 100 cargos del nivel

profesional, 100 cargos del nivel tecnológico y 100 cargos del nivel técnico profesional, de acuerdo a lo requerido por las diferentes entidades, esto en reconocimiento a los estudiantes con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES).

Artículo 2°. Los departamentos dispondrán de al menos 20 cargos del nivel profesional, 20 cargos del nivel tecnológico y 20 cargos del nivel técnico profesional, de acuerdo a lo requerido por las diferentes dependencias, esto en reconocimiento a los estudiantes de la región con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES).

Parágrafo. En caso tal, que los estudiantes que sean favorecidos para el nivel nacional y estos acepten, el departamento seleccionará al siguiente en la lista para ocupar el cargo.

Artículo 3°. Los municipios con más de 50.000 habitantes dispondrán de al menos 20 cargos del nivel profesional, 20 cargos del nivel tecnológico y 20 cargos del nivel técnico profesional, de acuerdo a lo requerido por las diferentes dependencias de la alcaldía municipal, esto en reconocimiento a los estudiantes de la ciudad con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES).

Parágrafo. En caso tal, que los estudiantes que sean favorecidos para el nivel nacional y departamental y estos acepten, la alcaldía seleccionará al siguiente en la lista para ocupar el cargo.

Artículo 4°. La Comisión Nacional del Servicio Civil, tendrá en cuenta en los concursos para proveer cargos públicos, a los estudiantes con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES), con preferencia frente a los demás como estímulo al excelente resultado académico.

Artículo 5°. Los cargos otorgados como estímulo laboral contarán con una duración de un año.

Artículo 6°. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga normas contrarias.


OSCAR HURTADO PÉREZ
Representante a la Cámara por Antioquia

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 207 DE 2018 CÁMARA, 138 DE 2017 SENADO

por medio del cual se categoriza al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios.

Bogotá, D. C., abril 11 de 2018

Representante

CARLOS ARTURO CORREA MOJICA

Presidente Comisión Primera

Cámara de Representantes

Referencia: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 207 de 2018 Cámara, 138 de 2017 Senado, por medio del cual se categoriza al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios.

Respetado señor Presidente:

En cumplimiento de la honrosa designación que nos hiciera la Mesa Directiva, de la manera más atenta, por medio del presente escrito y dentro del término establecido para el efecto, procedemos a rendir informe de ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 207 de 2018 Cámara, 138 de 2017 Senado, por medio del cual se categoriza al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios.

I. ANTECEDENTES

- El Proyecto de ley número 138 de 2017, fue radicado inicialmente en el Senado el día 27 de septiembre de 2017 y publicado en la *Gaceta del Congreso* número 868 de ese mismo año.
- En Comisión Primera del Senado de la República, fue aprobado el texto sin modificaciones el día 31 de octubre de 2017 y publicado en *Gaceta del Congreso* número 1026 de 2017.
- En Sesión Plenaria del Senado de la República, fue aprobado el texto sin modificaciones el día 13 de diciembre de 2017 y publicado en *Gaceta del Congreso* número 1201 de 2017.
- El 19 de enero de 2018 fue radicado en Cámara de Representantes, el proyecto de Ley 207 de 2018. (*Gaceta del Congreso* número 868 de 2017).
- Fueron designados como ponentes para primer debate los Representantes a la Cámara: Élburt Díaz Lozano (c), Heriberto Sanabria Astudillo, Carlos Abraham Jiménez López, María Fernanda Cabal Molina, Alejandro Carlos Chacón Camargo, Angélica Lisbeth Lozano Correa, Carlos Germán Navas Talero, Fernando de la Peña Márquez

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el objeto de dar continuidad a la esencia del proyecto, se presenta a la Comisión Primera de la Cámara de Representantes, los argumentos como se expusieron en el informe de ponencia para segundo debate en Senado.

1. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO

La finalidad del proyecto es categorizar al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios para que su régimen jurídico sea, una vez en firme la respectiva norma, el contenido en la Ley 1617 de 2013 para los Distritos Especiales.

Este objeto se cumple en los cuatro artículos propuestos; el primero de los cuales contiene el objeto del proyecto de ley, el segundo contempla la declaración de la voluntad del Congreso de categorizar a la ciudad de Cali como Distrito Especial, el tercero prevé que el régimen político, administrativo y fiscal que se le aplicará sea el de los Distritos Especiales (Ley 1617 de 2013), y el cuarto fija la vigencia de la ley propuesta.

El articulado del proyecto es el que sigue:

“Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto dotar al municipio de Santiago de Cali, de facultades e instrumentos legales, que le permitan cumplir las funciones y prestar los servicios a su cargo; así como promover el desarrollo integral de su territorio para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

Artículo 2°. Categorización. Categorícese al municipio de Santiago de Cali como distrito especial, deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios.

Artículo 3°. Régimen aplicable. El Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali se regirá por la Ley 1617 de 2013, “por la cual se expide el régimen para los distritos especiales” y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

Artículo 4°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación”.

2. CONSIDERACIONES LEGALES

- 1ª. Mediante la Ley 1617 de 2013 se expidió por el Congreso de la República el “Régimen de los Distritos Especiales” en sus aspectos políticos, administrativos y fiscales, y cuya finalidad es la “de dotar a los distritos de las facultades, instrumentos y recursos que les permitan cumplir las funciones y prestar los servicios a su cargo, así como promover el desarrollo integral de su territorio para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, a partir del aprovechamiento de sus recursos y ventajas derivadas de las características,

condiciones y circunstancias especiales que estos presentan” (artículo 1°).

- 2ª. Tal como lo ordena el artículo 8° de la citada ley, deben cumplirse una serie de requisitos previos para la creación de un distrito especial, tales como que se certifique por parte del DANE que el municipio tenga una población mayor de 600.000 habitantes, que se conceptúe favorablemente por parte de “las Comisiones Especiales de Seguimiento al Proceso de Descentralización y Ordenamiento Territorial del Senado de la República y la Cámara de Representantes, y la Comisión de Ordenamiento Territorial como organismo técnico asesor”, y que dicho concepto sea sometido a consideración de las plenarias de ambas corporaciones. De igual forma, debe existir un concepto previo favorable del concejo municipal respectivo sobre la conveniencia de creación del nuevo distrito.

En cumplimiento de lo ordenado por esta norma, los autores de este proyecto procedimos a adelantar las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a esos requisitos.

1. El día 18 de julio de 2013 se solicitó al Concejo Municipal de Santiago de Cali el concepto favorable para categorizar a la capital del Valle como Distrito Especial. Esta solicitud fue respondida positivamente mediante Resolución número 21.2.2-275 de septiembre 23 de 2013 y actualizada mediante Resolución número 21.2.22-17 de marzo 8 de 2016.
2. El 9 de agosto de 2013 se solicitó al DANE la certificación sobre la población de la ciudad de Cali, la cual fue entregada por la entidad el día 14 del mismo mes y año.
3. El 26 de agosto de 2013 se solicitó concepto favorable para categorizar a la ciudad de Cali como Distrito Especial a los honorables Senadores y Representantes de las Comisiones Especiales de Seguimiento al Proceso de Descentralización y Ordenamiento Territorial (CESPDYOT).

Este concepto favorable se discutió y aprobó el día miércoles 13 de abril del año 2016, y sometido de nuevo a consideración de las Comisiones, fue aprobado el día 10 de mayo de 2017, según consta en el informe secretarial enviado a la Secretaría de la Comisión Primera del Senado de la República.

3. CONVENIENCIA DE QUE SANTIAGO DE CALI SEA UN DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS

La Ley 1617 de 2013 aplicable a los Distritos Especiales es una herramienta macro que

permite a las entidades territoriales potencializar sus ventajas comparativas y competitivas para el desarrollo económico para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, al tiempo que profundiza el concepto de democracia desde la ampliación de la descentralización y de la mayor y mejor participación comunitaria y ciudadana en los municipios como células básicas de la organización político-administrativa del Estado colombiano.

3.1 IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DE SANTIAGO DE CALI

Santiago de Cali cuenta con todas las ventajas estratégicas para ser la gran urbe de desarrollo regional del sur de Colombia, capital del Pacífico, posee el suficiente músculo financiero, logístico, turístico, deportivo y de servicios para posicionarse en contexto a nivel nacional, además de enfatizar que de las principales capitales del país como Bogotá, Cartagena, Medellín, Santa Marta, Barranquilla, esta última es la que no goza de ese beneficio y privilegio. Cali está rodeada en su área metropolitana por un polo estratégico de desarrollo industrial como lo es Yumbo; además de contar con una agroindustria tecnificada potencializada por sus vecinos como el municipio de Palmira-Valle, además de la creciente explosión económica de un sector que crece a pasos agigantados como lo es el sector de (servicios financieros, informáticos, logísticos, turístico y deportivo); explicándose así el importante aumento de los niveles de inversión extranjera y doméstica en su territorio y en los municipios aledaños. Adicional a ello, cuenta con la presencia de importantes universidades, clínicas, restaurantes, centros comerciales, clínicas de estética e innumerables firmas comerciales que se están asentando en la ciudad de Cali y que ven en esta última, una gran urbe de interesante potencial económico y de desarrollo. De igual manera, esta atractiva ciudad cuenta con centros de servicios que están prestando y ofreciendo servicios de outsourcing estratégicos en todos los renglones de la economía del Valle, empresas de fomento al turismo, una gran variedad de ofertas gastronómicas y que en la actualidad hacen presencia en Santiago de Cali, que indudablemente van a fortalecer en líneas generales el comercio integral a gran escala.

El que Santiago de Cali sea un Distrito Especial posibilitará potencializar esta vocación, mediante, otras cosas, la celebración de los Convenios Plan Cofinanciados con recursos del Sistema General de Regalías que tengan por objeto intervenir positivamente en las condiciones, por ejemplo, de infraestructura que demanda esa vocación.

3.1.1 CALI Y SU IMPORTANCIA ECONÓMICA

Una breve mención de las fortalezas de la ciudad muestra la veracidad de la anterior afirmación¹:

¹ Plan de Desarrollo Municipio de Santiago de Cali. 2012-2015. Acuerdo número 0326 de 2012.

Según recientes estadísticas publicadas por el DANE, el Producto Interno Bruto (PIB) del departamento del Valle, dentro del cual Cali juega un rol preponderante con más del 50% de la actividad económica, alcanzó en 2010 los \$53,1 billones de pesos, un 9,7% del total nacional. El departamento es, con diferencia, la tercera economía regional del país después del Distrito Capital y Antioquia; y lo propio ocurre con Cali, que sigue a Bogotá y Medellín.

El Valle y su capital se destacan por tener una economía bastante diversificada, donde los servicios representan el 61 y el 77% del PIB, respectivamente. La estructura empresarial de Cali se caracteriza por la abundancia de pequeñas firmas. El Censo Económico de Cali de 2005 revela que de las cerca de 51.500 empresas que había en ese año en la ciudad, el 94,3% eran microempresas, el 4,6% empresas pequeñas y el 1,1%, medianas y grandes. Según cifras de la Cámara de Comercio de Cali, entre 2004 y 2009, se crearon anualmente un promedio de 2.549 sociedades empresariales, con un capital promedio de \$56 millones cada una. En el mismo lapso se disolvieron en promedio 560 empresas por año.

El PIB por habitante del departamento del Valle en 2010 alcanzó los \$12,1 millones de pesos (8° a nivel nacional) “unos US\$6.350” y el de la ciudad se estima ligeramente superior. Esto ubica al Valle y a Cali como economías de ingreso medio-alto según la metodología del Banco Mundial. Estos rangos de ingreso per cápita, algo superiores al promedio nacional, explican por qué en 2010 los niveles de pobreza del Valle (30,6%) y Cali (26,1%) están por debajo de la media nacional (37,2%) y la de áreas urbanas (33%)².

3.2 CALI COMO DESTINO TURÍSTICO

La importancia de Santiago de Cali como centro turístico puede verse en las siguientes cifras:

En 2011 ingresaron a Colombia 1.582.000 de turistas extranjeros, un 100% más que en 2004. En el mismo período, los ingresos de divisas al país por turismo internacional casi se triplicaron, alcanzando los US\$ 3.236 millones en 2011. De los viajeros internacionales que llegaron en 2011, un 6,9% casi 110.000, reportaron a Cali como destino principal de su visita, consolidando a la ciudad en el cuarto puesto a nivel nacional detrás de Bogotá (54,5%), Cartagena (11,2%) y Medellín (9,6%). Cali, como 3^{er} centro de negocios del país y con uno de sus mejores centros de convenciones, así como su singular potencial en materia de turismo cultural, deportivo y ecoturístico, tiene una gran oportunidad de captar una participación mayor de este creciente flujo.

Como lo han reconocido publicaciones tan prestigiosas como The New York Times, Cali tiene, alrededor de la salsa, un clúster cultural emergente único con todo el potencial de convertirse en un atractivo de talla mundial, como lo son el tango

en Buenos Aires o el jazz en Nueva Orleans. La ciudad cuenta con más de 90 escuelas de baile de salsa, 9.000 bailarines profesionales “entre ellos decenas de campeones mundiales”, 80 orquestas, 9 establecimientos íconos de rumba salsera, y organiza y produce varios festivales y eventos multitudinarios en torno a ese ritmo musical. Este singular acervo salsero es difícilmente replicable en otra ciudad a nivel mundial³.

Adicionalmente, la ciudad cuenta con 10 museos, con alrededor de 26 salas de arte, también cuenta con alrededor de 248 auditorios de conferencias para atender a un total de 43.000 personas, incluidos los más modernos de la ciudad como lo es el Centro de Eventos del Valle del Pacífico, 120 hoteles con una capacidad instalada para 13.000 personas.

3.3 CALI DEPORTIVA

El éxito de los pasados Juegos Mundiales, que confirmó a Cali como organizadora de grandes certámenes deportivos internacionales, sigue dejando importantes repercusiones, en todos los sectores de la economía caleña. La forma como su gente disfrutó las justas, pero ante todo la herencia de sus escenarios deportivos, ratifica por qué Santiago de Cali es reconocida por propios y extraños como la “capital deportiva de Colombia”. Esta distinción no es solo un calificativo más para una ciudad y una región que se han preciado por sus diversos aportes (culturales, científicos, económicos) a la formación del ser colombiano, a ese “acto de fe” como alguna vez fuimos definidos por Jorge Luis Borges. Lo “deportivo” es la esencia del ser caleño, es su sello, es su marca. Destino o vocación, lo lúdico per se, el solo goce del juego por el juego o este como medio de superación individual o manifestación excelsa de la solidaridad, acompaña a lo largo de la vida a quienes tienen la fortuna de nacer en esta parte del territorio colombiano.

Quizá por su situación geográfica, tal vez por sus condiciones climáticas, pero en todo caso por ser un asentamiento humano donde han coincidido hombres y mujeres de todas las etnias, negros, blancos, indios, mestizos, aportando cada uno de ellos y cada una de ellas lo mejor de sus aptitudes físicas: velocidad, fuerza, precisión, habilidad y resistencia, es por esto que Santiago de Cali es una ciudad del y para el deporte.

En ese sentido, la historia deportiva de Cali es amplia y diversificada tanto en deportistas que han dado títulos y medallas a Colombia como en la organización de eventos deportivos del orden nacional e internacional de la cual ha sido sede, como los primeros Juegos Olímpicos Nacionales en 1928, pasando por los Juegos Panamericanos de 1971 y con los recientes Juegos Mundiales de 2013. Son estos numerosos “hechos” deportivos los que le han dado el reconocimiento a Cali como *la capital deportiva de Colombia*.

² Ibíd., página 129.

³ Ibíd., página 215.

El año pasado se realizó en la ciudad el Campeonato Mundial de Ciclismo, y hace pocos días culminó con resonado éxito para la ciudad el IX Campeonato Mundial Menores de Atletismo.

3.4 PROFUNDIZACIÓN DE LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

Que Santiago de Cali sea un Distrito Especial permitirá una organización político administrativa más a tono con los valores democráticos modernos. Si bien se conserva como instituciones máximas administrativas a la alcaldía y al concejo, las localidades tendrían una mayor participación dentro de su territorio, presidida por un alcalde. Así, cabe resaltar que se generan al interior de cada una de las juntas administradoras locales espacios de discusión y decisión en materias relacionadas con los respectivos planes de desarrollo, la vigilancia y control de los servicios públicos y proyectos de inversión, al tiempo que cumplirán con las funciones delegadas por el municipio en materia de construcción de obras y de servicios públicos.

En conclusión, y siguiendo el reciente Plan de Desarrollo aprobado por el Concejo Municipal de Cali:

Una de las mayores oportunidades que tiene Cali por su singular posición geográfica, su rica diversidad étnica y cultural y su peso específico dentro de la región Pacífica de Colombia, es recobrar su liderazgo regional y nacional, apoyándose en sus fortalezas humanas, sociales y físicas, para proyectarse internacionalmente en beneficio de todos sus ciudadanos.

Como ciudad de inmigrantes, ciudad cosmopolita, salsera y musical, ciudad pacífica y afrodescendiente, Cali dispone de activos que difícilmente acumula otra urbe colombiana para profundizar sus relaciones económicas y culturales con la cuenca del Pacífico “motor del crecimiento global en el siglo XXI”, con África, continente en franco proceso de surgimiento económico y con países con población afrodescendiente como Estados Unidos, Brasil y los del Caribe, así como con los países europeos y otros cuyos habitantes quieran conocer y gozar de su vasta riqueza cultural y natural.

Cali y los siete municipios que la rodean (Buenaventura, Candelaria, Dagua, Jamundí, La Cumbre, Palmira y Yumbo) conforman una ciudad-región con una potencialidad de desarrollo integral y diversificado singular, combinando en forma excepcional más de 3,2 millones de habitantes (el 7% del total nacional), un PIB cercano a los \$40 billones de pesos (algo más del 7% del colombiano), un puerto marítimo, dos docenas de instituciones de educación superior, una vibrante base industrial y de servicios, algunas de las mejores tierras del país y su “clúster” agroindustrial más sofisticado y una oferta cultural de clase mundial, entre otros atributos⁴.

⁴ *Ibíd.*, p. 210.

III. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Los ponentes no presentan modificaciones al texto del proyecto de ley.

IV. PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, solicitamos respetuosamente a la Comisión Primera de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de ley número 207 de 2018 Cámara, 138 de 2017 Senado, *por medio del cual se categoriza al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios.*

Cordialmente,

 ELBERT DÍAZ LOZANO Ponente Coordinador	 HERIBERTO SANABRIA ASTUDILLO Ponente
 CARLOS ABRAHAM JIMÉNEZ L. Ponente	 MARÍA FERNANDA CABAL MOLINA Ponente
 ALEJANDRO CARLOS CHACÓN C. Ponente	 ANGÉLICA LISBETH LOZANO C. Ponente
 CARLOS GERMAN NAVAS TALERO Ponente	 FERNANDO DE LA PEÑA MÁRQUEZ Ponente

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN PRIMERA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 207 DE 2018 CÁMARA, 138 DE 2017 SENADO

por medio del cual se categoriza al municipio de Santiago de Cali como distrito especial, deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene como objeto dotar al municipio de Santiago de Cali, de facultades e instrumentos legales, que le permitan cumplir las funciones y prestar los servicios a su cargo; así como promover el desarrollo integral de su territorio para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

Artículo 2°. *Categorización.* Categorícese al municipio de Santiago de Cali como distrito especial, deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios.

Artículo 3°. *Régimen aplicable.* El Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali

se regirá por la Ley 1617 de 2013, por la cual se expide el régimen para los distritos especiales y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

Artículo 4°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

Cordialmente,

ELBERT DÍAZ LOZANO
Ponente Coordinador

CARLOS ABRAHAM JIMÉNEZ L.
Ponente

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN C.
Ponente

CARLOS GERMAN NAVAS TALERO
Ponente

FABIANA ASTUDIL
Ponente

MARÍA FERNANDA CABAL MOLINA
Ponente

ANGÉLICA LISBETH LOZANO C.
Ponente

FERNANDO DE LA PEÑA MÁRQUEZ
Ponente

* * *

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 006 DE 2017 CÁMARA

por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 11 de abril de 2017

Honorable Representante

ESPERANZA JIMÉNEZ DE PINZÓN

Vicepresidenta

Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

Ciudad, Bogotá

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate en Cámara al Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Respetada señora Vicepresidenta:

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes del Congreso de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia para segundo debate en Cámara al **Proyecto de**

ley número 006 de 2017 Cámara, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

El presente informe está compuesto por seis (6) apartes, de la siguiente manera:

- I. Antecedentes
- II. Contenido y alcance legal del proyecto de ley
- III. Marco jurisprudencial
- IV. Consideraciones generales
- V. Carrera administrativa y ascenso en el ámbito internacional
- VI. Modificaciones aceptadas en el primer debate del Proyecto de Ley No. 006 de 2017 Cámara
- VII. Proposición
- VIII. Texto propuesto para Segundo Debate en Cámara

I. ANTECEDENTES

El Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara es de autoría del Ministerio del Interior en cabeza del doctor *Guillermo Rivera Flórez*. Dicha iniciativa fue radicada ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 20 de julio de 2017 y publicada en la *Gaceta del Congreso* número 587 de 2017. Una vez repartido el proyecto de ley para conocimiento de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, fue designado el día 30 de agosto de 2017 como único ponente para primer debate en Comisión el honorable Representante *Óscar de Jesús Hurtado Pérez*. El informe de ponencia para primer debate se publicó en la *Gaceta del Congreso* número 861 de 2017.

En la Sesión Ordinaria del 7 de noviembre de 2017, en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, se dio inicio al debate sobre el proyecto. En esta Sesión, el honorable Representante *Óscar Ospina* presentó tres proposiciones: en la primera propuso modificar el artículo 1° respecto a la temporalidad del encargo para empleos de carrera administrativa y cargos de libre nombramiento y remoción, aduciendo que estos debían ser ocupados hasta por tres meses y que la prórroga de tres meses más se daría solo si hay vacancia definitiva. En la segunda proposición planteó que al artículo 2° se les agregaría un tercer requisito a los servidores que quieran participar en los concursos de ascenso; el tercer requisito sería haber obtenido calificación sobresaliente en la última evaluación del desempeño. Y en la tercera proposición propuso eliminar el artículo 3°, ya que consideró que había poca claridad en la mención “servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado”. De igual manera, la honorable Representante *Esperanza Pinzón* también realizó una proposición de modificación al artículo 1° en la que solicitó que se preservara –como está en la normatividad actual sobre el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (a modificar)– el término de situación

de encargo a seis meses y que, al vencerse el término en la vacancia definitiva, el empleo debe ser provisto de forma definitiva. Las cuatro proposiciones fueron negadas y quedaron como constancia. Asimismo, el proyecto no se votó en esta Sesión ya que los miembros consideraron que debía antes realizarse una audiencia sobre el proyecto.

El 4 de abril de 2018 en la Comisión Séptima se inició de nuevo el debate sobre el proyecto. Iniciado el debate se presentaron algunas proposiciones para modificar el articulado por parte del ponente Óscar Hurtado. En las proposiciones se agregó una aclaración al segundo párrafo del artículo 1° y dos párrafos, una precisión al tercer párrafo del artículo 2° y una modificación sobre el porcentaje de ascenso y, finalmente, el artículo 5° fue reestructurado en su redacción. Cada una de las modificaciones fue aceptada y aprobada por la célula legislativa y pasaron a integrar el proyecto de ley en estudio.

II. CONTENIDO Y ALCANCE LEGAL DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley consta de seis artículos incluido el de la vigencia.

El **artículo 1°** modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 en lo relativo al encargo y establece como uno de los requisitos para que el empleado de carrera sea encargado de manera preferencial en un empleo vacante de carrera administrativa que en el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, serán encargados quienes acrediten las más altas calificaciones. Asimismo, el artículo incluye dos párrafos, el primero relativo a la aplicación para los encargos a partir de la vigencia, y el segundo establece que el nominador previo a proveer las vacantes deberá informar sobre estas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El **artículo 2°** modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004 en lo atinente a la provisión

definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa estableciendo que se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y los adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil a partir de concursos de ascenso cuya finalidad es reconocer el alto desempeño de los servidores escalafonados en la carrera y permitirles movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal. Se establecen tres requisitos para determinar el concurso de ascenso: Naturaleza de la vacante, requisito para ocupar los empleos convocados y mayor cantidad de cargos por proveer sobre los servidores opcionados. Asimismo, se plantea el concurso de ascenso hasta del 70% de las vacantes por proveer aclarando que el 30% de los empleos se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. Finalmente, el artículo concluye con un párrafo concerniente a la evaluación del empleado.

El **artículo 3°** modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 en lo concerniente a la profesionalización del servidor público, estableciendo que independiente de su tipo de vinculación podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

El **artículo 4°** establece que el Gobierno nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal en el empleo público con observación del marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales.

El **artículo 5°** plantea que las normas previstas se aplicarán a los servidores que se rigen en materia de carrera por el sistema general y los sistemas específicos y especiales de origen legal.

El **artículo 6°** establece la vigencia y derogatorias.

A continuación se presenta la normativa por modificar con el presente proyecto de ley.

Normativa actual	Texto propuesto
<p>Ley 909 de 2004</p> <p>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.</p> <p>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 deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.</p>	<p>Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara</p> <p>Artículo 24. Encargo. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 quedará así:</p> <p><i>Encargo.</i> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.</p> <p>En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicado las entidades.</p> <p>El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos para su desempeño. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.</p>

Normativa actual	Texto propuesto
<p>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 (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.</p>	<p>Los cargos 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 (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más.</p> <p>Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.</p> <p>Parágrafo 2°. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que ella indique.</p>
<p>Ley 909 de 2004</p> <p>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.</p>	<p>El artículo 29 de la Ley 909 de 2004, quedará así:</p> <p>Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y los adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que se delegue o desconcentre esta función.</p> <p>En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.</p> <p>El concurso de ascenso tiene como finalidad reconocer el alto desempeño de los servidores escalafonados en la carrera y permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de las entidades que hacen parte de un mismo sector o dentro del cuadro funcional de empleos.</p> <p>La Función Pública adoptará los cuadros funcionales de empleos.</p> <p>El concurso será de ascenso cuando</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vacante o vacantes por proveer pertenecen a la misma planta de personal en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existen servidores públicos escalafonados en la carrera general que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos por proveer. <p>Si se cumple con los anteriores requisitos, se convocará a concurso de ascenso el 70% de las vacantes por proveer. El 30% de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso, correspondiendo estas a los grados más bajos en el respectivo nivel jerárquico.</p> <p>Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo para proveer, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción.</p> <p>Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar escalafonado en la carrera general. 2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo. <p>Parágrafo. Si el empleado en el último año no ha sido evaluado por la ocurrencia de alguna situación administrativa o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación.</p>

Normativa actual	Texto propuesto
<p>Literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 <i>Prelación de los Empleados de Carrera.</i> Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.</p>	<p>El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: <i>Profesionalización del servidor público.</i> Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.</p>

III. MARCO CONSTITUCIONAL

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la carrera constituye la regla general para el ingreso y la permanencia en el empleo público y debe estar fundada exclusivamente en el mérito. Sin embargo, el legislador tiene un razonable margen de libertad en la configuración y el diseño de los mecanismos a través de los cuales se valora el mérito de los aspirantes al ingreso o ascenso, siempre y cuando no desconozcan las finalidades constitucionales de la carrera.

Si bien la jurisprudencia ha excluido la posibilidad de que existan concursos cerrados, es decir, aquellos en los cuales solamente puedan participar funcionarios de carrera, y ciertamente ese sigue un criterio vigente de la corporación, también es claro que la Corte no ha considerado contrario a la Carta que en la carrera se tenga en cuenta la experiencia de los empleados de la entidad para valorar el mérito, ni que, para efectos de estimular el ascenso y la permanencia, se reserven algunos cargos para funcionarios que ya hacen parte de la carrera.

Por lo anterior, la ley debe tener en cuenta factores como la experiencia específica para valorar el mérito. Por tal motivo la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado que al interpretar armónicamente el contenido del artículo 125 C. P., con normas superiores lleva a concluir que el principio de carrera tiene una función articuladora de diversos fines que cuentan con un reconocido valor para el ordenamiento constitucional.

Múltiples son los pronunciamientos de la honorable Corte Constitucional que han avalado la constitucionalidad de los concursos de ascenso, dentro de los cuales merecen ser destacados los siguientes:

La Corporación en la sentencia número C-011 de 1996, M. P.: doctor Hernando Herrera Vergara, expresó:

El artículo 48 del Decreto-ley 3492 de 1986 establece que para la provisión de empleos de carrera de la Registraduría Nacional del Estado Civil debe realizarse primero el concurso de ascenso con el personal escalafonado de esa entidad, y solo cuando los participantes no tengan las calificaciones necesarias para ascender, se convocará a concurso abierto; norma que a juicio de esta Corte está en armonía

con los mandatos constitucionales, en la medida en que los funcionarios que pertenecen a la carrera administrativa son acreedores de los derechos adquiridos, que en ningún momento se oponen al derecho de todas las personas de participar en la gestión pública y de acceder, en consecuencia, al servicio público a través de la modalidad de la carrera administrativa, sino que se complementan, por cuanto el ingreso a esta dio lugar a la misma protección de los derechos de los empleados inscritos, siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Constitución y la ley, que tienen su fundamento principal en el mérito de unos y otros.

Al momento de presentarse una vacante en la Registraduría Nacional del Estado Civil, rige el derecho de preferencia adquirido por el personal de carrera administrativa, debiendo iniciarse la provisión, en primer lugar, con los funcionarios escalafonados de esa institución, mediante el concurso que constitucional y legalmente se ha implementado, es decir, con el concurso cerrado o de ascenso, y luego, si no han sido llenados dichos cargos, se deberá, en consecuencia, proseguir con el concurso abierto para dar igual oportunidad a aquellos que no pertenecen a la carrera administrativa. Los artículos, en sus partes acusadas, en nada vulneran la Constitución Política, pues, antes por el contrario, se ajustan a los principios generales de la carrera reconocidos en la Carta; además de que protegen los derechos de preferencia y los derechos adquiridos de quienes pretendan ascender, y de aquellas que deseen aspirar a ingresar a la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Por lo expuesto, se tiene que los artículos, en sus partes acusadas, en nada vulneran la Constitución Política, pues, antes por el contrario, se ajustan a los principios generales de la carrera reconocidos en la Carta; además de que protegen los derechos de preferencia y los derechos adquiridos de quienes pretendan ascender, y de aquellas que deseen aspirar a ingresar a la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Criterios jurisprudenciales que están llamados a prevalecer en la medida en que las normas constitucionales que sirven de fundamento no han sido modificadas con posterioridad a la fecha de dicha decisión, más aún cuando la Corte Constitucional reconoce que los concursos de ascenso tienen respaldo en la propia Carta Política y que se trata de un derecho adquirido

de los empleados inscritos en el escalafón, cuyo desconocimiento implicaría la violación del artículo 58 superior.

En el mismo sentido, la honorable Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 1997, M. P.: doctor Alejandro Martínez Caballero, expresó:

La libertad de configuración en el ascenso en los cargos de carrera es más amplia, en la medida en que el Legislador se coloca frente a tres objetivos con igual peso jurídico y fuerza vinculante, lo cual permite desarrollar un campo numeroso de opciones legítimas, según la razonable ponderación que efectúe el órgano político. Así, en determinadas ocasiones, puede la ley consagrar formas de concurso cerrado con el fin de proteger de manera preferente las expectativas de ascenso de los servidores ya escalafonados. Este procedimiento podría denominarse un concurso de ascenso en estricto sentido, pues desde un punto de vista puramente lógico y semántico, solo pueden ascender en el escalafón quienes ya han ingresado a él, ya que un ascenso significa pasar de un nivel inferior a uno superior dentro de una misma jerarquía, lo cual supone que la persona ya hace parte de la organización.

El Legislador es un órgano que actúa libremente en el marco de la Constitución, dentro del cual goza de facultad para determinar los requisitos y límites de la carrera administrativa. Por consiguiente, el hecho de que se haya declarado la constitucionalidad de un concurso cerrado para el ascenso no exige al Legislador que ordene que todos los concursos de ascenso a la función pública deben ser de ese tipo, pues la Corte simplemente señaló que el Legislador puede establecer un concurso cerrado para el ascenso, no que tenga que hacerlo en todos los casos de ascenso en la Administración.

La Constitución no ordena que la carrera administrativa de todas las entidades del Estado debe ser idéntica, pues admite la existencia de regímenes especiales. Es pues perfectamente legítimo que la ley establezca una modalidad de concurso de ascenso en la carrera administrativa especial de la Contraloría que sea diferente del que fue consagrado para la Registraduría.

Acompasando los criterios jurisprudenciales de la honorable Corte Constitucional y comoquiera que, según el artículo 125 superior, el ascenso a los cargos de carrera se hará previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley y teniendo en cuenta que solo pueden ascender quienes ya ingresaron a la carrera, debe concluirse que el concurso de ascenso constituye una modalidad constitucionalmente válida para los concursos, frente al cual no es posible trasponer otros principios en detrimento del contenido literal de la precitada norma, pues no están en pie de igualdad quienes han accedido a la carrera administrativa previa demostración del mérito que

quienes no lo han demostrado. Posición que fue reiterada por la honorable Corte Constitucional en la sentencia C-045 de 1998, M. P.: doctor Jorge Arango Mejía, donde expresó:

La Corte ha reconocido, dentro de ciertos límites, la facultad del legislador de organizar concursos que tengan por objeto permitir ascensos dentro de la carrera, y en los que participen solo quienes estén en ella, como una forma de dar efectividad al derecho a la estabilidad de quienes, vinculados con la Administración, deseen ascender: concursos para ascensos.

Igualmente, esa honorable Corporación en la sentencia C-486 de 2000, M. P.: doctor José Gregorio Hernández Galindo, expresó:

*El Constituyente no fijó él mismo los requisitos y condiciones específicos de **ingreso** y **ascenso** dentro de la carrera, sino que **dejó la competencia respectiva en cabeza del legislador.***

*La igualdad de oportunidades a que se refiere el actor debe entenderse entonces según el momento de la selección: **el ámbito personal no tiene que ser necesariamente el mismo para el ingreso a la carrera que para el ascenso dentro de ella.** Se trata de dar opción, sin preferencias ni discriminaciones, a quienes se encuentran en una misma situación.*

Asimismo, en la sentencia C-034 de 2015, M. P.: doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresó:

Respecto al principio de igualdad de oportunidades, ha indicado la jurisprudencia constitucional (68) que se refiere a las ocasiones de las personas para compartir la misma posibilidad de tener un empleo, sin importar que con posterioridad y por motivos justos no se logren las mismas posiciones o el cargo que se pretendía. De esta manera, las opciones al acceso a empleos estatales dentro del régimen de carrera conllevan que las expectativas de las personas sean concretadas en el reconocimiento de oportunidades iguales sin que se les permita a las autoridades generar tratos preferentes sin que medie una justificación objetiva (69).

Cabe aclarar que el que se genere un trato legal diferente no implica que automáticamente se ocasione una violación a la igualdad, desde que el Legislador pretenda alcanzar objetivos constitucionales legítimos y la diferencia en el trato no sea un medio idóneo, proporcionado y razonable para alcanzar el fin perseguido (70). Por lo anterior, el principio de igualdad debe entenderse como una prohibición de las diferencias y no como una exigencia de que las distinciones que se establezcan sean justificadas de manera objetiva y razonable (71).

Por lo anterior, se ha reconocido la posibilidad de que existan concursos mixtos que concilien entre los objetivos de brindar igualdad en el acceso y otorgar la posibilidad de promover a

quien previamente ha ingresado a la carrera y ha cumplido eficientemente con sus funciones.

El concurso contemplado en las normas demandadas no es cerrado, sino mixto, pues permite que la mayoría de cargos se distribuya a través de concurso abierto.

La carrera constituye la regla general para el ingreso y la permanencia en el empleo público y debe estar fundada exclusivamente en el mérito, mediante la consagración de procesos de selección y evaluación permanente en los cuales se garantice la transparencia y la objetividad. Sin embargo, como ya se expresó, el legislador tiene un razonable margen de libertad en la configuración y el diseño de los mecanismos a través de los cuales se valora el mérito de los aspirantes al ingreso o ascenso, siempre y cuando no se desconozcan las finalidades constitucionales de la carrera.

En este sentido, si bien la jurisprudencia ha excluido la posibilidad de que existan concursos completamente cerrados, es decir, aquellos en los cuales solamente puedan participar funcionarios de carrera, y ese sigue un criterio vigente de la Corporación, también es claro que la Corte no ha considerado contrario a la Carta que en la carrera se tenga en cuenta la experiencia de los empleados de la entidad para valorar el mérito, ni que, para efectos de estimular el ascenso y la permanencia, se asigne un porcentaje de algunos cargos para funcionarios que hayan ingresado a la entidad pública a través de un concurso de méritos.

Por otro lado, el sistema de concurso de ascenso contemplado en las normas demandadas no opera de manera automática, sino que requiere de una serie de criterios razonables para garantizar el mérito: (i) que la vacante o vacantes por proveer pertenezcan a un mismo grupo o planta de personal y a los niveles profesional y técnico; (ii) que existan servidores públicos escalafonados en la carrera especial, en el grado salarial inferior, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso; y (iii) que el número de los servidores escalafonados en carrera que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso sea igual o superior al número de empleos por proveer.

Las normas y expresiones demandadas no desconocen el derecho a la igualdad

Como se señaló anteriormente en esta providencia, la existencia de un trato legal diferente no implica necesariamente que se ocasione una violación a la igualdad, siempre y cuando el Legislador pretenda alcanzar objetivos constitucionales legítimos y la diferencia en el trato constituya un medio idóneo, proporcionado y razonable para alcanzar el fin perseguido (90).

En este sentido, la Corte ha señalado que para la evaluación del mérito de los aspirantes

en los procesos de selección cabe acudir a la consideración de factores tales como la preparación, la experiencia o el conocimiento específico sobre la labor por desempeñar (92). Específicamente, ha dicho la Corte que resulta válido que, como parte del proceso de selección, el puntaje en las pruebas de conocimientos se incremente por razón de la experiencia, bien sea académica o práctica, que supone una calificación que, por así decirlo, no se refleja en las pruebas de que se compone el concurso, sino que son circunstancias personales del aspirante (93).

Estos factores permiten demostrar el mérito, pues indudablemente acreditan la trayectoria que se ha tenido en determinada labor:

Factores de diferenciación como el anteriormente señalado, de todas maneras, se avienen al criterio del mérito, pues indudablemente lo que se hará en el concurso es demostrar la trayectoria que se ha tenido en determinada labor y esto sí tiene que ver y se ajusta a la finalidad buscada por los concursos para proveer empleos públicos, pues tampoco cabe duda de que la experiencia es un mérito que contribuye a mejorar a la persona en el desempeño de una labor. No hay discriminación, entonces, cuando se incrementa el puntaje obtenido por un aspirante en razón de tener una experiencia de cinco años, por ejemplo, frente a quien no la tiene y por ello no recibe incremento alguno, ya que no hay discriminación en el trato diferente razonable y objetivamente justificado (94).

De esta manera, la consideración de la experiencia como criterio objetivo del concurso busca la selección de los mejores aspirantes. En este sentido, ha señalado la Corte (95):

La finalidad del concurso es hacer que sean los mejores los que ingresen al servicio público; su idea-fuerza, en consecuencia, gira alrededor del mérito (C. P., artículo 125). Para alcanzar este objetivo es indispensable que la sociedad y sus miembros respondan positivamente a la convocatoria y que el afán de servicio junto a la cultura y al saber concurren con miras a escoger a los más aptos y capaces. No menos importante es el tipo de pruebas –orales, escritas, entrevistas, diálogos, confrontaciones, etc.– y de requisitos –títulos, certificaciones de estudio, experiencia, trabajos, antecedentes, publicaciones, etc.– que se contemplen y se exijan. Su contenido no solamente puede revelar conocimientos y aptitudes, sino también, como lo atestigua el estado del arte en esta materia y la experiencia acumulada en otros países en los que los concursos y las oposiciones constituyen práctica cotidiana, a través de ellas y de las puntuaciones y ponderaciones que se prevén, se puede conocer la capacidad crítica de los aspirantes y los rasgos relevantes para aproximar lo más cerca posible el perfil del cargo a lo que se desprende de las pruebas (96).

En todo caso debe destacarse que la experiencia puede valorarse en dos sentidos: (i) la experiencia como factor general de evaluación del mérito que se predica en todo tipo de concursos, incluso en los abiertos; y (ii) la experiencia a ponderar en el momento de hacer un concurso de ascenso.

Por lo anterior, se considera que en este caso concreto el concurso de ascenso es un medio idóneo, proporcionado y razonable para alcanzar el fin perseguido, es decir, seleccionar a los funcionarios más idóneos en la Fiscalía General de la Nación.

En este sentido, debe señalarse que lo prohibido constitucionalmente es la realización de concursos cerrados, es decir, aquellos en los cuales solo pueden participar funcionarios de la entidad, tal como se reconoció en la sentencia C-266 de 2002 frente al concurso contemplado en el artículo 192 del Decreto-ley 262 de 2000, que establecía una modalidad en la cual solo podrían participar funcionarios de la entidad: 2) De ascenso: para ascender en cargos de carrera de la Procuraduría General. En ellos solo podrán participar quienes se encuentren inscritos en la carrera de la entidad.

En esa sentencia, la Corte declaró la inconstitucionalidad de esta disposición precisamente porque no podrían participar otros ciudadanos, sino solo los funcionarios de la entidad:

En consecuencia, la Corte concluye que excluir a ciudadanos no inscritos en la carrera, del concurso de ascenso para proveer cargos superiores en la carrera de la Procuraduría General de la Nación, constituye una medida irrazonable, contraria al sistema de ingreso, permanencia y ascenso a los cargos públicos cuyo fundamento son la calidad y el mérito de los aspirantes (artículo 125 C. P.). Tal exclusión vulnera además el derecho político fundamental a acceder a cargos públicos (artículo 40 numeral 7 C. P.) en igualdad de oportunidades (artículo 13 C. P.). En consecuencia, la expresión solo empleada en el numeral 2 del artículo 192 del Decreto número 262 de 2000, la cual impone a la Procuraduría General convocar concursos cerrados de ascenso, es contraria a la Constitución y así lo declarará la Corte en la parte resolutive de esta providencia.

Lo contemplado en las normas y expresiones demandadas es distinto a lo señalado en el artículo 192 del Decreto-ley 262 de 2000, pues no se impide la participación de otros ciudadanos, sino que simplemente se establece la reserva de vacantes para funcionarios de carrera.

No desconoce el artículo 125 de la Constitución, pues no consagra un concurso cerrado, sino uno mixto en el cual se tiene en cuenta el mérito de un servidor público que ya ha ingresado a la carrera.

El artículo 24 del Decreto número 020 de 2012 exige que los aspirantes cumplan cuatro requisitos que permiten asegurar la prevalencia del mérito en el proceso: (i) deben estar escalafonados en la carrera especial, (ii) deben reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del cargo, (iii) deben haber obtenido calificación sobresaliente de la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior, y (iv) no pueden haber sido sancionados disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.

En este sentido, la carrera no está compuesta exclusivamente por el concurso para su ingreso, sino que tiene distintos niveles en los cuales el ascenso es una fase fundamental. En virtud de lo anterior, la ley debe tener en cuenta factores como la experiencia específica para valorar el mérito, como señaló la sentencia SU-446 de 2011 (97), en la cual esta Corporación afirmó que la Comisión de Carrera de la Fiscalía General de la Nación, al definir los factores de calificación, tendrá en cuenta la experiencia en el tipo de funciones por desempeñar.

3.6.2 Las normas demandadas desarrollan los principios de la carrera

La posibilidad de que se convoquen concursos internos de ascenso en los cuales participen servidores públicos de carrera para proveer las vacantes no es inexecutable, sino que, por el contrario, desarrolla múltiples finalidades constitucionales de la carrera:

3.6.2.1 Permite contar con servidores cuya experiencia y dedicación garanticen cada vez mejores resultados

El artículo 125 de la Constitución establece el mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la Administración, el cual consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la Administración pública (98).

En virtud de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha valorado la experiencia como criterio para tener ciertos cargos en la justicia penal militar (99), la carrera docente (100), la Contaduría (101), el concurso notarial (102), la Rama Judicial (103) y la Fiscalía General de la Nación (104).

3.6.2.2 Motiva a los servidores públicos de la carrera para que cumplan más eficazmente sus funciones con el objeto de lograr un ascenso

En este sentido, la propia Constitución no ha circunscrito la carrera al ingreso, sino que

ha incluido también el ascenso en su artículo 125, pues una de las finalidades de la carrera es tener a su disposición servidores que cuenten con experiencia, conocimiento y dedicación que garanticen los mejores índices de resultados. De esta manera, en la carrera es esencial realizar una motivación a los funcionarios que permita garantizar mejores resultados incentivándolos para permanecer y ascender en la misma, sin que ello implique impedir que otros ciudadanos también puedan participar en los concursos.

3.6.2.3 Valora la permanencia y otorga estabilidad a los funcionarios en las entidades públicas

Otras de las funciones esenciales de la carrera es la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizando la excelencia en la prestación del servicio y la eficiencia en la Administración pública y de las actividades estatales (106).

En este sentido, a través de la carrera también se garantiza la protección de los derechos de quienes estén vinculados a la carrera y que tienen unos derechos subjetivos adquiridos que el Estado tiene la obligación de respetar y proteger (107) si los mismos ejercen su derecho al trabajo con estabilidad y teniendo la opción de ser promovidos de acuerdo a la eficacia con que desempeñen el cargo (108) y con la opción de contar con una capacitación profesional y los demás beneficios a los que tienen derecho por ser escalafonados conforme a los artículos 2º, 40, 13, 25, 53 y 54 de la Carta (109).

En consecuencia, la estabilidad de los trabajadores del Estado tiene especial atención (110), por lo cual, en este caso, el concurso de ascenso también permite cumplir con esta finalidad.

3.6.2.4 Tiene en cuenta a funcionarios que previamente han ingresado a través de concurso de méritos a la entidad

El concurso de ascenso contemplado en las normas demandadas exige que los participantes se encuentren en la carrera, lo cual es muy importante, pues estos funcionarios previamente han pasado por un proceso en el cual se ha evaluado su mérito para trabajar en la entidad.

En este sentido, las disposiciones acusadas permiten que el mérito se evalúe de manera progresiva, primero para el ingreso y luego para el ascenso de los funcionarios públicos, lo cual posibilita que la carrera sea un sistema integral del servicio público y no solamente una forma de ingreso al mismo.

3.6.2.5 Garantiza que la inversión del Estado en la capacitación de los funcionarios se vea reflejada en su mejoramiento y promoción continuada con fundamento en la evaluación permanente para garantizar una mejor Administración pública

Esta Corporación ha reconocido que la capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C. P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la Administración pública y sus servidores¹¹.

En este sentido, la capacitación es uno de los aspectos esenciales en el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y resulta esencial para garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, este gran esfuerzo quedaría estéril si los servidores públicos de carrera más eficientes no están suficientemente motivados para permanecer y ascender en la entidad pública a la cual ingresaron. Por lo anterior, reservar un porcentaje razonable de cargos para ser asignados por concurso al interior de la entidad pública permite garantizar un mejoramiento continuado del correcto funcionamiento de la Administración pública.

Con base en estas sentencias, para la Honorable Corte Constitucional resulta claro que en virtud del artículo 125 superior

1. La carrera constituye la regla general para el ingreso y la permanencia en el empleo público y debe estar fundada exclusivamente en el mérito.
2. El legislador tiene un razonable margen de libertad en la configuración y el diseño de los mecanismos a través de los cuales se valora el mérito de los aspirantes al ingreso o ascenso, siempre y cuando no desconozcan las finalidades constitucionales de la carrera.
3. Si bien la jurisprudencia ha excluido la posibilidad de que existan concursos cerrados, es decir, aquellos en los cuales solamente puedan participar funcionarios de carrera, la Corte no ha considerado contrario a la Carta que en la carrera se tenga en cuenta la experiencia de los empleados de la entidad para valorar el mérito ni que, para efectos de estimular el ascenso y la permanencia, se reserven algunos cargos para funcionarios que ya hacen parte de la carrera.
4. La ley debe tener en cuenta factores como la experiencia específica para valorar el mérito.
5. Otras personas no escalafonadas tienen la posibilidad de ingresar al empleo público.
6. La posibilidad de que se convoquen concursos internos de ascenso en los cuales participen exclusivamente servidores públicos de carrera para proveer hasta el 30% de las vacantes desarrolla múltiples finalidades constitucionales de la carrera:

¹¹ Sentencia de la Corte Constitucional C-1162 de 2000, M. P.: Fabio Morón Díaz.

- Permite contar con servidores cuya experiencia y dedicación garanticen cada vez mejores resultados.
- Motiva a los servidores públicos de carrera para que cumplan más eficazmente sus funciones con el objeto de lograr un ascenso.
- Valora la permanencia y otorga estabilidad a los funcionarios en las entidades públicas.
- Tiene en cuenta a funcionarios que previamente han ingresado a través de concurso de méritos a la entidad.
- Garantiza que la inversión del Estado en la capacitación de los funcionarios se vea reflejada en su mejoramiento y promoción continuada con fundamento en la evaluación permanente para garantizar una mejor administración pública.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES

En el presente proyecto de ley se modifican algunos aspectos de la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, tiene como principal objetivo la inclusión de los concursos públicos de ascenso en el modelo de empleo público, ajustar las condiciones para otorgar los encargos a los empleados públicos de carrera administrativa y facilitar la capacitación a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

La carrera administrativa es por esencia móvil, pues, de no serlo, deja de ser carrera y se convierte en simple procedimiento de ingreso al servicio público, sin que en este último evento los empleados así vinculados sientan la necesidad de capacitarse y mejorar su rendimiento laboral en la medida en que ya obtuvieron todo lo que les podía aportar el sistema: un empleo y un salario.

Una verdadera carrera administrativa debe permitir a los funcionarios y empleados que formen parte de ella ascender dentro del sistema, mejorando su grado de remuneración y su nivel dentro de la organización hasta alcanzar las más altas posiciones dentro de la respectiva planta de personal, lo cual solo es posible a través de concursos de ascenso, donde participan los mejores funcionarios de la correspondiente entidad, en la medida en que, como lo explicó la honorable Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 1997, M. P.: doctor Alejandro Martínez Caballero, en sana lógica solo puede ascender quien forme parte de la respectiva carrera.

Si bien es cierto, la *Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*, constituye un importante avance que ha permitido dar pasos trascendentales para impulsar y generar la cultura del mérito para el ejercicio de la función pública y para que las entidades públicas adoptaran los instrumentos requeridos para tecnificar la administración de personal o mejorar los

existentes, también lo es que se requiere viabilizar el ascenso en la carrera de los empleados que ostentan derechos de carrera.

En Colombia, los servidores públicos (1.148.730)² corresponden al 2,34% de la población nacional (49.021.139 habitantes DANE, proyección a 31 de diciembre de 2016), de los cuales el 98,2% (1.128.263) pertenecen a las entidades estatales, mientras que los trabajadores oficiales representan el 0,04% (20.467). El mayor número de personas al servicio del Estado está en la Rama Ejecutiva, con 1.053.198 empleados, de los cuales en el Orden Nacional se encuentran 108.664 empleos, siendo los sectores con mayor concentración de servidores públicos, el de Defensa (23%) y Justicia (18%).

Según el Plan Anual de Vacantes 2016, el nivel de empleos que se encuentran en vacancia definitiva alcanza aproximadamente el 28,6% de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y cerca del 70% en el Orden Territorial, lo que refleja una vacancia de cerca del 30% en el nivel nacional y 70% en el nivel territorial. Las exigencias sobre el Estado han venido creciendo durante los últimos años y las necesidades de fuerza laboral se han venido supliendo mediante la contratación de personal al margen de la nómina. Asimismo, según el FURAG³ (2016), de 126 entidades del orden nacional, el 16% incluyeron en el Plan Anual de Adquisiciones recursos para la provisión por concurso de empleos de carrera.

Los actuales mecanismos de reclutamiento, ingreso, promoción y evaluación de los servidores públicos son insuficientes y no tienen en cuenta las necesidades de la Administración pública.

Hoy la provisionalidad en el nivel territorial llega al 70% de los servidores, lo que además de vulnerar los principios constitucionales de mérito y de igualdad en el acceso al empleo público, afecta la generación de capacidades en las instituciones, por la alta rotación del personal, lo que hace que se deba impulsar una reforma a las normas que regulan el empleo público.

La Constitución de 1991, en su artículo 125, fue enfática en señalar que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. También establece que los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley serán nombrados por concurso público y que el ingreso a los cargos de carrera y el **ascenso** en los mismos se harán previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los

² Información con corte a febrero de 2017.

³ Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión: Herramienta con la que cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación, para capturar, monitorear y evaluar los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

méritos y calidades de los aspirantes. De acuerdo con lo anterior, la carrera es la regla general para la provisión de empleos en el ámbito de la función pública.

Asimismo, la Constitución Política⁴ reiteró la previsión constitucional del artículo 62 de la Carta anterior, según la cual en ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para empleos públicos de carrera, su promoción o retiro. De acuerdo con lo anterior, el ingreso y el ascenso en cargos de carrera, conforme a la preceptiva del mencionado artículo 125 superior, deben obedecer al previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. De este modo, el Constituyente dejó en manos del Legislador la facultad de determinar los requisitos y límites de la carrera administrativa.

Si bien el sistema de carrera administrativa tiene como pilar fundamental el mérito, de ello no puede seguirse que la única forma de provisión definitiva de los empleos públicos de carrera sea el concurso abierto, pues esa conclusión no emerge del texto constitucional ni puede inferirse de sus principios fundantes, que, por el contrario, garantizan la existencia de la carrera administrativa como un concepto dinámico, y no estático.

En la actualidad, la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, regula en su artículo 24 el encargo y en el 29 los concursos de mérito para la provisión definitiva de los empleos de carrera. El artículo 29 de la citada ley señala:

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.

Si bien en el sistema de concurso público y abierto existe igualdad de oportunidades para todas las personas de acceder al servicio público y ocupar empleos de carrera administrativa, lo cierto es que una vez se supera el período de prueba respectivo, el empleado es escalafonado adquiriendo un estatus diferente y especial frente a las demás personas que no se encuentran vinculadas al servicio y pretenden ingresar o que se encuentran vinculados sin ostentar derechos de carrera. De esta especial condición, la del empleado escalafonado, se derivan unos derechos ciertos y específicos, reconocidos como derechos adquiridos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como son la estabilidad, la capacitación, la posibilidad de obtener estímulos como encargos y comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, entre otros, que obviamente no son comunes a los demás servidores y ciudadanos, y en particular el

derecho de ascender en la carrera administrativa consagrado en el artículo 125 superior.

- La movilidad y el ascenso dentro de la carrera administrativa

La carrera administrativa debe permitir al funcionario escalafonado su derecho a ascender dentro de la jerarquía administrativa, a través de un sistema objetivo de promoción y de garantía del mérito, como lo es el concurso de ascenso, que encuentra un claro respaldo constitucional en el artículo 125 superior, que debe permitirle al personal ya inscrito en la carrera administrativa, a lo largo de su vida profesional y productiva al servicio del Estado, tanto la consolidación de una mejor retribución como el acceso a puestos de trabajo más cualificados.

Si se aspira a la consolidación de una función pública altamente profesionalizada, que contribuya de una manera adecuada al logro de los fines esenciales del Estado (artículo 2°), es imprescindible que se viabilice la dinamización y promoción de la carrera administrativa, para que no solo se cuente con personal adecuado y calificado, sino que se les permita a quienes han accedido al servicio público a través de concursos públicos y abiertos, es decir, a quienes ya han demostrado, al ingreso, el mérito para el desempeño de funciones y cargos públicos, escalar dentro del sistema a través de concursos meritocráticos de ascenso, de manera que puedan acceder a cargos de mayor responsabilidad y retribución.

La carrera administrativa tiene, por tanto, un doble significado: para el funcionario escalafonado constituye una garantía de que va a poder progresar hacia mejores puestos de trabajo, sabiendo de este modo que su esfuerzo continuado en el trabajo y su consecuente evaluación del desempeño van a ser recompensados a través de su posibilidad de participación y superación de los concursos de ascenso programados. Para la Administración supone que va a poder contar de un contingente laboral altamente motivado y además especializado en las labores propias de las entidades, que puede asumir de manera inmediata las riendas de sus nuevos roles institucionales, sin que resulte necesario, por tanto, en todos los casos, acudir a concursos públicos y abiertos para la provisión definitiva de sus vacantes.

No puede perderse de vista que la razón del servicio público es la adecuada satisfacción de necesidades del ciudadano, en procura de garantizar el interés general, que se satisface de una manera más adecuada cuando es prestado por personal que aquilata una mayor experiencia, lo cual no constituye una negación de los concursos públicos y abiertos, en cuanto estos últimos constituyen la regla general para el ingreso al empleo público y también deben ser utilizados en la generalidad de los casos para proveer los cargos de carrera administrativa pertenecientes a la planta global de la respectiva entidad.

⁴ Artículo 125.

Tampoco puede desconocerse que dentro del documento de revisión⁵ preparado en el contexto de la decisión del Consejo de la OCDE del 30 de mayo de 2013 de invitar a Colombia a unirse a dicha organización, actualmente en ejecución, se sostiene que en Colombia no existe movilidad en el empleo, toda vez que los funcionarios son nombrados para un empleo en particular y para lograr un ascenso deben participar en un concurso público, lo que significa que las nuevas necesidades de personal tienen que ser cubiertas mediante la creación de nuevas vacantes que no son provistas mediante la redistribución del personal existente.

Sobre este punto, la OCDE asevera que la situación podría mejorar mediante la creación de posibilidad de movilidad y redistribución del personal dentro y entre las organizaciones, de modo que las nuevas provisiones en los empleos no sea la única manera de llenar las vacantes. Afirma que, al parecer, el principal impedimento es el requisito de llenar cada vacante a través de un concurso de reclutamiento, lo que no permite a los servidores públicos progresar a un nivel salarial más alto, sino solo mediante la selección a través de concurso público abierto, para acceder a un puesto en un grado superior.

En efecto, afirma que la falta de una estructura de carrera con ámbito correspondiente para la progresión salarial crea un incentivo adverso para los servidores públicos, ya que emplean su energía en la preparación para los concursos de méritos en lugar de un buen desempeño en sus actuales puestos de trabajo y la mejora de sus competencias para un mejor desempeño en su trabajo actual. Advierte, además, que el actual sistema de exámenes de reclutamiento no parece suficientemente focalizado y selecto para las habilidades y aptitudes que se requiere para la Función Pública, lo que hace que candidatos con superior experiencia, habilidades y aptitudes puedan ser descalificados por candidatos que son simplemente buenos para pasar exámenes.

En resumen, para la OCDE uno de los aspectos centrales que impiden la consolidación de un modelo eficiente de administración de personal lo constituye la ausencia de regulaciones que permitan el ascenso en la carrera del personal previamente seleccionado por mérito.

Por tanto, si, pese a su intachable constitucionalidad, no admitimos la creación de modelos de selección que posibiliten la dinamización y promoción de la carrera administrativa en Colombia, a través de los concursos de ascenso, estaremos abocados, con

el modelo actual, a dificultar que el personal escalafonado de planta pueda mejorar sus condiciones laborales y salariales una vez ingresa al servicio público, optimizando de paso el servicio y los resultados de la Administración.

La institucionalización, configuración y promoción del régimen de carrera a través de los concursos de ascenso le permite al Estado colombiano contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, no solo en lo personal, sino en lo institucional, aserto que no deja duda sobre la conveniencia y la constitucionalidad de los concursos de ascenso.

De acuerdo con el informe final de consultoría sobre movilidad salarial horizontal y vertical en el sector público colombiano del doctor Rafael Jiménez Asencio de mayo de 2015,

Solo detallar que en el empleo público actual no hay ningún sistema o régimen de movilidad salarial horizontal ni vertical, pues el ascenso por concurso externo no puede catalogarse dentro de esa noción, ya que no es propiamente hablando un sistema de promoción interna. Colombia, como se viene señalando, se aleja, así, notablemente de otros países de la región y asimismo de los países de la OCDE, incluso de aquellos que encuadran su función pública dentro de los sistemas de empleo.

La carencia de movilidad salarial horizontal y vertical convierte al sistema de carrera administrativa colombiano en un modelo de fuerte rigidez, sin mecanismos de incentivación y que no promueve el desarrollo profesional de los empleados públicos, lo que transforma al empleo público en una suerte de institución fosilizada o agua estancada, con consecuencias muy negativas sobre el desempeño contextual y con las prestaciones que esa institución provee tanto al Gobierno como a la ciudadanía, que podrían ser infinitamente mayores si se incentivaran el sistema de movilidad funcional y salarial.

El sistema de función pública en Colombia, siguiendo los parámetros de la OCDE (sentados hace varias décadas), se encuadra dentro de los sistemas de empleo o también denominados de puestos de trabajo.

La paradoja estriba en que nominalmente (desde la Ley de 1938) el sistema del empleo público colombiano se enuncia de carrera administrativa. Sin embargo, sus presupuestos conceptuales y su arquitectura institucional distan mucho (por no decir todo) de los que son las notas características propias de un sistema de carrera administrativa en la configuración que ha expuesto la OCDE.

En Colombia tradicionalmente se ha identificado el sistema de carrera con la instauración del sistema de mérito en el acceso. Sin embargo, son dos cosas distintas. El mérito es presupuesto de la profesionalización de la función pública, junto con otros atributos clásicos como

⁵ Cuya asesoría fue solicitada por el Gobierno nacional con el propósito de establecer e identificar las prácticas internacionales para mejorar la capacidad de gestión estatal, bajo la égida del talento humano como una herramienta estratégica en la generación de empleo y el crecimiento en todo el país.

la inamovilidad o la imparcialidad. Estas tres notas son las que caracterizan o significan a la institución de la función pública.

Pero otra cosa son los modelos de organización o de estructura de esta función pública. Los modelos que la OCDE denomina como de carrera o de empleo parten del presupuesto de que el mérito es la base en la que se asientan, pues sin esa exigencia no hay garantía de profesionalidad ni se puede otorgar el estatuto de estabilidad ni salvaguardar la imparcialidad o la independencia.

Ello implicaría reconocer que, sin perjuicio de la caracterización constitucional y legal, el sistema colombiano no es actualmente de carrera administrativa, sino de empleo o de puesto de trabajo, dado que se accede no a una estructura o agrupación de puestos a partir de cuyo ingreso se hace carrera profesional, sino a su puesto de trabajo o empleo en el que el empleado público se inserta no pudiendo ascender a otros puestos o empleos sino a través de concurso externo en libre concurrencia con los demás aspirantes que quieran competir por ese empleo.

Por lo tanto, se propone modificar el artículo 29 de la Ley 909 de 2004 en el sentido de que el 70% de las vacantes sean provistas a través de concurso de ascenso.

Así mismo, se propone otorgar la competencia al Gobierno nacional para desarrollar mecanismos de movilidad horizontal en el empleo público, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.

La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas escritas de conocimientos o de competencias, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquiridas.

Para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberá tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales.

– **Sistemas de carrera especial y específico con ascenso de sus servidores**

Existen sistemas especiales y específicos con una verdadera carrera en el sentido de que se posibilita la realización de ambos tipos de concursos: de ingreso y de ascenso en la carrera administrativa.

A continuación, se expondrán algunos ejemplos de estas carreras:

– **Carrera diplomática y consular**

El Decreto Ley 274 de 2000, por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular, la define como

una carrera especial jerarquizada que regula el ingreso, el ascenso, la permanencia y el retiro de los funcionarios pertenecientes a dicha carrera, teniendo en cuenta el mérito.

La carrera diplomática y consular regula igualmente las situaciones administrativas especiales de sus funcionarios, tales como alternación, régimen de comisiones, disponibilidad y condiciones laborales especiales. Por virtud del principio de Especialidad, la administración y vigilancia de la carrera diplomática y consular estará a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El ingreso a la Carrera Diplomática y Consular se hará por concurso. Los concursos de ingreso serán abiertos y tendrán por objeto establecer la aptitud e idoneidad de los aspirantes a la Carrera Diplomática y Consular. El ingreso a la carrera sólo podrá hacerse en la categoría de Tercer Secretario.

Los ascensos tienen como finalidad permitir a los funcionarios de Carrera Diplomática y Consular ascender en el escalafón de la misma en función del mérito, la experiencia y la capacidad. Los ascensos solo proceden de categoría en categoría.

Las categorías del escalafón de la Carrera Diplomática y Consular son las siguientes:

- a) Embajador;
- b) Ministro Plenipotenciario;
- c) Ministro Consejero;
- d) Consejero;
- e) Primer Secretario;
- f) Segundo Secretario;
- g) Tercer Secretario.

El ascenso dentro de la Carrera Diplomática y Consular es una promoción a la categoría superior inmediatamente siguiente dentro de la estructura jerárquica o escalafón. El funcionario de la Carrera Diplomática y Consular podrá optar por el ascenso o por permanecer en la categoría del escalafón en la cual se encuentre.

Para ascender en el escalafón de la Carrera Diplomática y Consular, el funcionario deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Solicitud del interesado;
- b) Tiempo de servicio cumplido;
- c) Aprobación del examen de idoneidad profesional dentro del año inmediatamente anterior a aquel en el cual se cumpla el tiempo de servicio y previa realización del curso de capacitación;
- d) Calificación definitiva satisfactoria de la evaluación del desempeño vigente para el año calendario común inmediatamente anterior a aquel en el cual se produzca el ascenso.

Para ascender de categoría, el funcionario de Carrera deberá reunir en cada categoría el siguiente tiempo:

Tercer Secretario: Tres años, después de aprobado el período de prueba.

Segundo Secretario: Cuatro años.

Primer Secretario: Cuatro años.

Consejero: Cuatro años.

Ministro Consejero: Cuatro años.

Ministro Plenipotenciario: Cinco años.

– **Carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares**

El Decreto Ley 1790 de 2000, por el cual se modifica el decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, establece que las Fuerzas Militares de la República de Colombia son las organizaciones instruidas y disciplinadas conforme a la técnica militar y constitucionalmente destinadas a la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. Están constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

El escalafón de cargos constituye la base para determinar la planta de personal de las Fuerzas Militares. Es la lista de cargos dentro de la respectiva Fuerza, que se establece para cada uno de los grados de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo, clasificados por fuerza, arma, cuerpo y especialidad, mediante una clara definición de la función operacional, logística, administrativa, perfil y requisitos mínimos para el cargo.

La jerarquía y equivalencia de los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares para efectos de mando comprende los siguientes grados en escala descendente:

OFICIALES

1. Ejército
 - a) Oficiales Generales
 1. General
 2. Mayor General
 3. Brigadier General
 - b) Oficiales Superiores
 1. Coronel
 2. Teniente Coronel
 3. Mayor
 - c) Oficiales Subalternos
 1. Capitán
 2. Teniente
 3. Subteniente
2. Armada
 - a) Oficiales de Insignia
 1. Almirante
 2. Vicealmirante
 3. Contraalmirante
 - b) Oficiales Superiores
 1. Capitán de Navío
 2. Capitán de Fragata
 3. Capitán de Corbeta

- c) Oficiales Subalternos
 1. Teniente de Navío
 2. Teniente de Fragata
 3. Teniente de Corbeta
3. Fuerza Aérea
 - a) Oficiales Generales
 1. General
 2. Mayor General
 3. Brigadier General
 - b) Oficiales Superiores
 1. Coronel
 2. Teniente Coronel
 3. Mayor
 - c) Oficiales Subalternos
 1. Capitán
 2. Teniente
 3. Subteniente

SUBOFICIALES

1. Ejército
 - a) Sargento Mayor de Comando Conjunto
 - b) Sargento Mayor de Comando
 - c) Sargento Mayor
 - d) Sargento Primero
 - e) Sargento Viceprimero
 - f) Sargento Segundo
 - g) Cabo Primero
 - h) Cabo Segundo
 - i) Cabo Tercero
2. Armada
 - a) Suboficial Jefe Técnico de Comando Conjunto
 - b) Suboficial Jefe Técnico de Comando
 - c) Suboficial Jefe Técnico
 - d) Suboficial Jefe
 - e) Suboficial Primero
 - f) Suboficial Segundo
 - g) Suboficial Tercero
 - h) Marinero Primero
 - i) Marinero Segundo
3. Fuerza Aérea
 - a) Técnico Jefe de Comando Conjunto
 - b) Técnico Jefe de Comando
 - c) Técnico Jefe
 - d) Técnico Subjefe
 - e) Técnico Primero
 - f) Técnico Segundo
 - g) Técnico Tercero
 - h) Técnico Cuarto
 - i) Aerotécnico

Los Oficiales ingresarán a las Fuerzas Militares como Subteniente en el Ejército, en el Cuerpo de Infantería de Marina de la Armada y en la Fuerza Aérea y como Teniente de Corbeta en los demás cuerpos de la Armada. Los Suboficiales ingresarán a las Fuerzas Militares como Cabos Terceros en el Ejército y en el Cuerpo de Infantería de Marina de la Armada, como Marinero Segundo en los

demás cuerpos de la Armada y como Suboficial Aerotécnico en la Fuerza Aérea.

Los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares ingresarán al escalafón en período de prueba por el término de un (1) año durante el cual serán evaluados para apreciar su eficiencia, adaptación y condiciones para el servicio y podrán ser retirados en cualquier momento cuando se evidencie deficiencia, falta de adaptación y/o de condiciones para el desempeño en el cargo o servicio, o a más tardar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al vencimiento del período de prueba.

Los oficiales de las Fuerzas Militares podrán ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos mínimos:

- a) Tener el tiempo mínimo de servicio efectivo establecido para cada grado en el presente decreto;
- b) Capacidad profesional, acreditada con las evaluaciones anuales reglamentarias;
- c) Adelantar y aprobar los cursos de ascenso reglamentarios;
- d) Acreditar aptitud psicofísica de acuerdo con el reglamento vigente;
- e) Acreditar los tiempos mínimos de mando de tropa, embarco o vuelo, para los grados de Subteniente, Teniente, Capitán y sus equivalentes en la Armada Nacional, como se estipula en el presente decreto;
- f) Concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa;
- g) Tener la clasificación para ascenso de acuerdo con el Reglamento de Evaluación y Clasificación.

Los Suboficiales de las Fuerzas Militares podrán ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos mínimos:

- a) Tener el tiempo mínimo de servicio efectivo establecido para cada grado en el presente decreto;
- b) Capacidad profesional, acreditada con las evaluaciones anuales y las calificaciones de los cursos y exámenes para ascenso establecidos por los respectivos comandos de fuerza;
- c) Acreditar aptitud psicofísica de acuerdo con el reglamento vigente;
- d) Acreditar los tiempos mínimos de servicio en tropas o de embarco, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno nacional;
- e) Tener la clasificación para ascenso de acuerdo con el reglamento de Evaluación y Clasificación.

Los siguientes tiempos mínimos de servicio en cada grado como requisito para ascender al grado inmediatamente superior.

- a) Oficiales
 1. Subteniente o Teniente de Corbeta cuatro (4) años.
 2. Teniente o Teniente de Fragata cuatro (4) años.
 3. Capitán o Teniente de Navío cinco (5) años.
 4. Mayor o Capitán de Corbeta cinco (5) años.
 5. Teniente Coronel o Capitán de Fragata cinco (5) años.
 6. Coronel o Capitán de Navío cinco (5) años.
 7. Brigadier General, Contraalmirante cuatro (4) años.
 8. Mayor General o Vicealmirante cuatro (4) años.
- b) Suboficiales
 1. Cabo Tercero, Marinero Segundo o Aerotécnico tres (3) años.
 2. Cabo Segundo, Marinero Primero o Técnico Cuarto tres (3) años.
 3. Cabo Primero, Suboficial Tercero o Técnico Tercero cuatro (4) años.
 4. Sargento Segundo, Suboficial Segundo o Técnico Segundo cinco (5) años.
 5. Sargento Viceprimero, Suboficial Primero o Técnico Primero cinco (5) años.
 6. Sargento Primero, Suboficial Jefe o Técnico Subjefe cinco (5) años.
 7. Sargento Mayor, Suboficial Jefe Técnico o Técnico Jefe tres (3) años.
 8. Sargento Mayor de Comando, Suboficial Jefe Técnico de Comando o Técnico Jefe de Comando tres (3) años.

Lo anterior constituye el Escalafón militar de Colombia ordenados por grado y antigüedad, en el sistema jerárquico que establece la escala de mando.

– Carrera docente

Los decretos leyes 2277 de 1979, por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente, y 1278 de 19 de junio de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, adoptan un escalafón docente, entendido como sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y superación de competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional.

Los docentes que se vincularon antes del año 2002 se rigen por el Decreto Ley 2277 de 1979, que aún se encuentra vigente para quienes se vincularon antes de ese año.

Este escalafón está compuesto por los grados A y B y 14 categorías (1 a 14), donde

- Los normalistas ingresaban en la categoría 1.
- Los tecnólogos ingresaban en la categoría 5.
- Los licenciados y profesionales en la categoría 7.

En este modelo, los ascensos se dan por tiempo de servicio, capacitación por créditos y títulos académicos.

Los docentes que ingresaron al sector público después del año 2002 se rigen por el Decreto Ley 1278 y, por tanto, tienen el siguiente esquema:

El Escalafón Docente estará conformado por tres (3) grados (1, 2, 3). Los grados se establecen con base en formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A, B, C, D).

Quienes finalizado el concurso docente superen el período de prueba se ubicarán en el Nivel Salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias.

Los requisitos para la inscripción y ascenso de los docentes o directivos docentes estatales en los distintos grados del Escalafón Docente son los siguientes:

Grado Uno:

- a) Ser normalista superior;
- b) Haber sido nombrado mediante concurso;
- c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba.

Grado Dos:

- a) Ser licenciado en Educación o profesional con título diferente más programa de pedagogía o un título de especialización en educación;
- b) Haber sido nombrado mediante concurso;
- c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado Uno.

Grado Tres:

- a) Ser Licenciado en Educación o profesional;
- b) Poseer título de maestría o doctorado en un área afín a la de su especialidad o desempeño, o en un área de formación que sea considerada fundamental dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes;
- c) Haber sido nombrado mediante concurso;
- d) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias, ahora en caso de que esté inscrito en el Grado Uno o Dos.

Quien reúna los requisitos de los Grados Dos o Tres puede aspirar a inscribirse directamente a uno de estos grados, previa superación de la evaluación del período de prueba.

– **Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional**

El Decreto Ley 407 de 1994, por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, establece que para efectos de mando, régimen disciplinario, obligaciones y derechos, las categorías de Oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y Auxiliares de Guardia comprenden los siguientes grados:

- a) Categoría de oficiales:
 1. Comandante Superior.
 2. Mayor.
 3. Capitán.
 4. Teniente;
- b) Categoría de Suboficiales:
 1. Inspector Jefe.
 2. Inspector.
 3. Subinspector;
- c) Categoría de Dragoneantes:
 1. Dragoneantes.
 2. Distinguidos;
- d) Categoría de alumnos y auxiliares de guardia:
 1. Alumnos aspirantes a Dragoneantes.
 2. Servicio militar de bachilleres.

Los empleados escalafonados en carrera penitenciaria tendrán prelación para ser ascendidos a los empleos vacantes de la categoría inmediatamente superior. Todo ascenso deberá producirse mediante curso o concurso, el que debe realizarse para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que reúna los requisitos exigidos; se tendrá en cuenta además la antigüedad, méritos laborales, calificación de servicios, cursos de capacitación o especialización y calidades especiales.

Los ascensos del personal de Oficiales, Suboficiales y Dragoneantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional se conferirán con sujeción al lleno de los siguientes requisitos, de acuerdo con las vacantes existentes:

- a) Tener el tiempo mínimo del servicio efectivo establecido para cada grado;
- b) Adelantar y aprobar los cursos respectivos;
- c) Acreditar aptitud psicofísica certificada por la Caja Nacional de Previsión, o su equivalente;
- d) Concepto favorable de la Junta de Carrera Penitenciaria;
- e) Aprobar la evaluación y calificación de acuerdo con el reglamento;
- f) Los demás requisitos establecidos en el presente decreto.

– **Cuerpos oficiales de Bomberos**

El Decreto Ley 256 de 2013, por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos, señala el objeto, los principios rectores, el campo de aplicación del Sistema Específico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos. Así mismo, señala la clasificación de los empleos (operativos o administrativos), las categorías de oficiales y suboficiales, los mecanismos de ingreso y ascenso, y la regulación de los empleos de carrera, entre otros aspectos.

Se entiende por Escalafón de los Cuerpos Oficiales de Bomberos el sistema de clasificación del personal que presta sus servicios en los Cuerpos Oficiales de Bomberos de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia y desarrollo en la carrera con base en la idoneidad demostrada en su labor.

El ascenso en el escalafón se hará a través de procesos de selección públicos y abiertos, en los cuales podrán participar en igualdad de condiciones todos los aspirantes que cumplan con los requisitos para el desempeño del cargo.

Para que un empleado operativo cambie de grado en el escalafón es indispensable que además de cumplir con los requisitos señalados, exista, en el interior de la respectiva planta de personal, el empleo vacante de forma definitiva en el grado inmediatamente superior; de no existir la vacante definitiva, el empleado del Sistema Específico de Carrera permanecerá en su cargo y grado hasta que se produzca el ascenso o se genere una de las causales de retiro.

El Escalafón del Cuerpo Operativo de los Cuerpos Oficiales de Bomberos estará conformado por dos (2) categorías: Oficiales y Suboficiales. Cada categoría está conformada por diferentes grados, así:

- a) Categoría de Oficiales:
 1. Comandante de Bomberos.
 2. Subcomandante de Bomberos.
 3. Capitán de Bomberos.
 4. Teniente de Bomberos.
 5. Subteniente de Bomberos.
- b) Categoría de Suboficiales:
 1. Sargento de Bomberos.
 2. Cabo de Bomberos.
 3. Bombero.

El ascenso en el escalafón se hará de manera gradual y secuencial a través de la superación de procesos de selección, en los cuales podrán participar quienes reúnan los requisitos y competencias exigidos para el desempeño de los empleos.

De conformidad con las vacantes existentes para ingreso a los Cuerpos Oficiales de Bomberos se exigen como mínimo los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano.
2. Ser mayor de 18 años.
3. Tener definida su situación militar.
4. Ser bachiller en cualquier modalidad.
5. No haber sido o estar condenado a penas privativas de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos, ni tener antecedentes disciplinarios y/o fiscales vigentes.
6. Poseer licencia de conducción mínimo C1 o equivalente vigente.

Para el ascenso en el escalafón de bomberos se deberá cumplir con los requisitos señalados en el Decreto Ley 785 de 2005 y con los siguientes, de acuerdo con las vacantes existentes:

1. Tener el tiempo mínimo de servicio efectivo establecido para cada grado.
2. Inscribirse en la convocatoria para la provisión de empleos del Cuerpo Oficial de Bomberos.
3. Superar las pruebas previstas en el concurso.
4. No haber sido o estar condenado a penas privativas de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos, ni tener antecedentes disciplinarios o fiscales vigentes.

Los siguientes son los tiempos mínimos, como requisito para ascender al grado inmediatamente superior:

- a) Categoría de Oficiales:
 1. Comandante de Bomberos: Tres años de Subcomandante de Bomberos.
 2. Subcomandante de Bomberos: Tres años de Capitán de Bomberos.
 3. Capitán de Bomberos: Cuatro años de Teniente de Bomberos.
 4. Teniente de Bomberos: Cuatro años de Subteniente.
 5. Subteniente: Cuatro años de Sargento de Bomberos.
- b) Categoría de Suboficiales:
 1. Sargento de Bomberos: Cuatro años de Cabo de Bomberos.
 2. Cabo de Bomberos: Cuatro años de Bombero.

– Fiscalía General de la Nación

El Decreto Ley 20 de 2014, por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas, establece que los concursos o procesos de selección para proveer los cargos de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas serán de ingreso y de ascenso.

En los concursos de ingreso para la provisión definitiva de los empleos de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas se

adelantarán y podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos, sin ningún tipo de discriminación.

También se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en la carrera especial y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal.

El concurso será de ascenso cuando

1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a un mismo grupo o planta de personal y a los niveles profesional y técnico.
2. Existan servidores públicos escalafonados en la carrera especial, en el grado salarial inferior, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso sea igual o superior al número de empleos por proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos, se convocará a concurso de ascenso hasta el 30% de las vacantes por proveer. Los demás empleos se proveerán a través de concurso de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe como mínimo el doble de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declara desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar escalafonado en la Carrera Especial.
2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del cargo.
3. Haber obtenido calificación sobresaliente de la evaluación de desempeño en el año inmediatamente anterior.
4. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.

Sobre el particular, el ex Comisionado Nacional del Servicio Civil Pedro Alfonso Hernández Martínez expresa lo siguiente:

La Constitución Política de 1991 posibilita la realización de ambos tipos de concursos: de ingreso y de ascenso en la carrera administrativa. El primero, dirigido a todos los interesados en ingresar al servicio de la Administración; el segundo, para garantizar la movilidad interna a quienes ya hacen parte del sistema de carrera. Lo que no debe es

confundirse ni asimilarse concurso de ascenso con concurso cerrado y concurso de ingreso con concurso abierto, porque las expresiones abiertos y cerrados dan cierta sensación de ilegitimidad. Además, si la Constitución impidiera los concursos de ascenso, serían inconstitucionales las disposiciones sobre los ascensos en varios sistemas especiales de carrera. Entre otras, la carrera diplomática y consular; la carrera de la Policía Nacional o la carrera militar.

De otro lado, debe tenerse presente que la movilidad horizontal y vertical en el interior del sistema de carrera produce un impacto positivo en los empleados que de él hacen parte, porque saben que de su rendimiento y desempeño, en comparación con los demás empleados de carrera, dependerán las oportunidades para el ascenso en el sistema y su consecuente mejoramiento laboral, salarial y personal. Esa percepción se desvanece cuando los servidores públicos encuentran que para acceder a un cargo superior deben competir con un número muy superior de candidatos.

El documento de política pública *Cómo hacer estratégica la gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas*, preparado por el profesor Pablo Sanabria de la Escuela de Alto Gobierno Alberto Lleras Camargo, de la Universidad de los Andes de Bogotá, señala:

La gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas no se ha actualizado a un modelo estratégico acorde con las nuevas formas de acción estatal.

De acuerdo con lo anterior, existen sistemas especiales y específicos con verdaderas carreras en Colombia que han permitido la movilidad y la capacitación de los servidores escalafonados.

V. CARRERA ADMINISTRATIVA Y ASCENSO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Al respecto, conviene señalar que existen dos modelos de organización que establecen la relación entre los servidores públicos y las entidades del Estado. El modelo de estructura cerrado representado principalmente por el sistema francés de administración pública, que considera que la relación de trabajo en la Administración pública es una actividad independiente, que es desarrollada bajo el cumplimiento de ciertos requisitos, con derechos (estabilidad y ascenso) y deberes específicos. Y el modelo de estructura abierta, implementado en el sistema estadounidense, que no diferencia entre la relación laboral que se da en la Administración pública y la relación laboral común. En este caso no existe una noción de carrera administrativa⁶.

Ahora bien, a manera de ilustración conviene hacer una breve descripción del mecanismo del concurso de ascenso en otras legislaciones, veamos:

⁶ Congreso de la República de Colombia, Programa de Fortalecimiento Legislativo, Oficina de Asistencia Técnica. Resumen Ejecutivo preparado el 25 de octubre de 2005.

Francia

La función pública francesa se inspira en el principio de carrera; el funcionario no es contratado para un determinado empleo, sino para adelantar una actividad profesional por un periodo indefinido.

En Francia el nombramiento de funcionarios se hace sobre la base de un empleo permanente y de tiempo completo. El encargado de dirimir conflictos entre funcionarios y Estado es el juez administrativo; el traslado de funcionarios se hace con el consentimiento de estos. Para ingresar compete el nombramiento a un tribunal de carácter independiente, quien selecciona los candidatos por méritos y pruebas. La calidad de funcionarios se obtiene a partir del nombramiento.

Los ascensos de escalafón, tanto de grado como de salarios, ubicación en cargos superiores, se realizan por méritos, inscribiéndose en una relación de ascensos o por concurso.

La promoción social, que hace referencia a personas que no pertenecen al cuerpo de origen, se realiza por concurso abierto para quienes cumplen un mínimo tiempo de servicio, o de turno externo, para aquellos individuos que pertenecen a cuerpos de jerarquía inferior o simplemente no pertenecen a la Administración.

El funcionario puede ser retirado por insuficiencia profesional cuando no se le puede ofrecer un empleo acorde con sus capacidades.

Alemania

El principio de carrera como institución jurídica tiene sus inicios en Baviera en 1805. El principio de carrera consiste en que el servicio público desempeñado por los funcionarios está distribuido en diversas categorías en las cuales se desarrolla su vida profesional, se han establecido cuatro categorías que van de un nivel subalterno, un nivel auxiliar, un nivel técnico administrativo y un nivel superior.

Para pasar del nivel técnico-administrativo al nivel superior se requiere la existencia de un título universitario, que no puede ser sustituido en ningún caso por exámenes o pruebas de capacitación que lo equipare, salvo en casos excepcionales.

El ascenso de una categoría a otra se lleva a cabo por medio de exámenes. El sistema de carrera se fundamenta en la separación del empleo y del grado. Mientras que el empleo designa un puesto de trabajo, el grado está vinculado al funcionario dándole la oportunidad de ocupar un cierto número de puestos diferentes.

El nombramiento de los funcionarios se deja a elección por parte de la Administración, siendo un acto discrecional respetando los criterios de aptitud, de cualificación y de capacidad profesional. El procedimiento de selección se efectúa por medio de la publicación de un anuncio informando del puesto vacante.

El criterio de antigüedad es secundario en materia de promoción, solo tiene importancia cuando la capacidad profesional de un funcionario sea equivalente a la de otro.

Se prohíbe el derecho de huelga y se exige lealtad y neutralidad política. El periodo de prueba es de uno a tres años. Los funcionarios alemanes deben adaptarse al puesto por medio de la capacitación.

La carrera administrativa agrupa las labores de acuerdo a unas mismas aptitudes. Tienen acceso a la Administración pública las profesiones de diversas carreras, excepto aquellas que tienen que ver con la docencia.

La necesidad de la integración de los funcionarios en la función pública renueva los principios de la carrera administrativa, la neutralidad en el servicio y la promoción por méritos personales.

España

En España la carrera administrativa es un instrumento que posibilita la progresión administrativa y retributiva de los funcionarios, para lo cual se exige poseer título, experiencia y méritos. Se inspira en un sistema objetivo, coherente, racional, sencillo y flexible de la función pública.

La carrera administrativa se cifra en tres elementos que son: el sistema de provisión de puestos, la promoción profesional dentro del propio cuerpo y la promoción interna desde cuerpos inferiores a otros superiores.

Con la Ley 30 de 1984 se establece el límite superior de la carrera profesional, abriendo posibilidades a la contratación de personal. La trayectoria del funcionario profesional está determinada por el puesto de trabajo ocupado y el grado individual, se presenta movilidad de funcionarios de una administración a otra. Entre más elevado el grado profesional, mayor es la experiencia y mayores las responsabilidades. Una vez incorporado, el funcionario tiene opción de pasar por todos los puestos de su grado, aunque las funciones no tengan relación con la formación que se le exigió al incorporarse.

La carrera administrativa en España tiene por objetivo proporcionar a la Administración las personas capacitadas para asegurar una gestión eficaz en beneficio público.

Las personas que ingresan a la Administración como funcionarios se integran en diferentes escalas. Es posible que se presenten ascensos de grupo inferior a uno superior por medio de la promoción interna.

El acceso a los puestos de trabajo se efectúa mediante concursos o por libre designación. Los sistemas de selección para el ingreso a la Administración pública son la oposición, el concurso, y el concurso-oposición. La oposición significa que los aspirantes superan ejercicios teóricos y prácticos.

El sistema de carrera asume que los funcionarios presten sus servicios durante su vida activa, desempeñando diversos cargos; la selección debe estar regida por la profesión y no por el cargo. De acuerdo a la profesión se determina la formación por seguir. La carrera del funcionario se desarrolla con ascenso progresivo y no se realiza por antigüedad, sino por experiencia. En España, más que hablar de carrera administrativa, se habla es en plural de carreras, que son distintas para los diferentes colectivos como se les conoce.

Ecuador

En la República del Ecuador, la carrera administrativa garantiza los derechos y establece las obligaciones de los servidores públicos. Para ingresar a ella se requiere reunir los requisitos exigidos por la ley para el desempeño del trabajo. La vinculación se efectúa por concurso y una vez aprobado el periodo de prueba ingresa a la carrera administrativa. Mediante la Ley de 1964, rige la capacitación, es obligatoria y no se considera como desarrollo profesional, sino para el desarrollo humano integral.

El sistema de méritos establece que los servidores de carrera serán seleccionados, ascendidos y adiestrados de acuerdo al mérito y capacidad. Una vez se ha ingresado a la carrera administrativa, a los funcionarios se les garantiza su puesto y solamente pueden ser objeto de destitución por causa justa. Tienen derecho a ser trasladados a puestos y vacantes de igual naturaleza si en el que se encuentran es suprimido. Existe la figura de funcionarios públicos amovibles e inamovibles de manera absoluta o relativa, sin que por ello signifique que el puesto de trabajo sea considerado como un bien que les pertenece.

Los ascensos representan aumentos de salarios constituyéndose en un adelanto jerárquico del servidor público. El ascenso por antigüedad es automático y depende del tiempo que permanezca en cada nivel.

Paraguay

El artículo 55 de la Ley 1626 de 2000, sobre carrera administrativa, plantea que es la ley quien reglamenta los procesos de admisión, promoción y remoción de los funcionarios de la Administración pública, al igual que los demás empleados y servidores del Estado, sobre bases que aseguren

la estabilidad en los cargos y la igualdad de oportunidades. Definirá sus derechos y obligaciones, fijando los requisitos para que se puedan acoger a los beneficios sociales, se prohíben los paros y huelgas de los funcionarios públicos y otro tanto ocurre con el abandono colectivo de sus cargos.

Perú

En el Perú, la carrera administrativa es de naturaleza estatutaria. El Decreto número 276 de 1984 establece los artículos que regulan la carrera administrativa.

El artículo 1° define la carrera administrativa como un conjunto de principios y de normas que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos de carácter estable, cuyo objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo. Se expresa en una estructura que permite la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles, se tiene en cuenta de acuerdo a la formación profesional, méritos y calificaciones, lo mismo que el tiempo de permanencia en cada nivel. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

La carrera administrativa se estructura por grupos y niveles, con el propósito de que el servidor público tenga opciones para ocupar diversos puestos en su trayectoria dentro de la Administración pública, posibilidad de desplazarse por las diferentes entidades de la Administración.

De acuerdo con el artículo 59, literal b), no pertenecen a la carrera administrativa los funcionarios que desempeñen cargos de confianza o políticos ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

Como puede observarse, las diferentes legislaciones consultadas admiten el concurso de ascenso como mecanismo para escalar dentro de la respectiva carrera administrativa, pues la movilidad y la promoción por méritos son asuntos connaturales a su existencia y desarrollo.

De acuerdo con el anterior recuento, se evidencia la importancia de permitir la inclusión de los concursos de ascenso para lograr la movilidad en el empleo público.

VI. MODIFICACIONES ACEPTADAS EN EL PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 006 2017 CÁMARA

Texto inicial Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara	Texto aprobado en la sesión del 4 de abril en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, Acta número 31 del Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara (modificaciones resaltadas)
<p>Artículo 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 quedará así: Artículo 24. <i>Encargo.</i> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.</p>	<p>Artículo 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 quedará así: Artículo 24. <i>Encargo.</i> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.</p>

<p>Texto inicial Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara</p>	<p>Texto aprobado en la sesión del 4 de abril en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, Acta número 31 del Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara (modificaciones resaltadas)</p>
<p>En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, serán encargados quienes acrediten evaluación satisfactoria.</p> <p>El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos para su desempeño. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.</p> <p>Los cargos 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 (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más.</p> <p>Artículo 2°. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:</p> <p>Artículo 29. <i>Concursos.</i> La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y los adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que se delegue o desconcentre esta función.</p> <p>En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.</p> <p>El concurso de ascenso tiene como finalidad reconocer el alto desempeño de los servidores escalafonados en la carrera y permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal.</p> <p>El concurso será de ascenso cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existen servidores públicos escalafonados en la carrera general, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. <p>Si se cumple con los anteriores requisitos, se convocará a concurso de ascenso hasta el 30% de las vacantes a proveer. Los demás empleos se proveerán a través de concurso abierto de ingreso:</p>	<p>En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, <u>el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicado las entidades.</u></p> <p>El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos para su desempeño. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.</p> <p>Los cargos 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 (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más.</p> <p><u>Parágrafo 1°.</u> Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.</p> <p><u>Parágrafo 2°.</u> Previo a proveer vacantes definitivas, mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que ella indique.</p> <p>Artículo 2°. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:</p> <p>Artículo 29. <i>Concursos.</i> La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y los adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que se delegue o desconcentre esta función.</p> <p>En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.</p> <p>El concurso de ascenso tiene como finalidad reconocer el alto desempeño de los servidores escalafonados en la carrera y permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal <u>de las entidades que hacen parte de un mismo sector o dentro del cuadro funcional de empleos.</u></p> <p><u>La Función Pública adoptará los cuadros funcionales de empleos</u></p> <p>El concurso será de ascenso cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existen servidores públicos escalafonados en la carrera general, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. <p><u>Si se cumple con los anteriores requisitos, se convocará a concurso de ascenso el 70% de las vacantes a proveer. El 30% de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso, correspondiendo estas a los grados más bajos en el respectivo nivel jerárquico.</u></p>

Texto inicial Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara	Texto aprobado en la sesión del 4 de abril en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, Acta número 31 del Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara (modificaciones resaltadas)
<p>Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar escalafonado en la carrera general. 2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo. <p>Parágrafo. Si el empleado en el último año no ha sido evaluado por la ocurrencia de alguna situación administrativa o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación.</p> <p>Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998 quedará así:</p> <p>“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.</p> <p>Artículo 4°. El Gobierno nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal en el empleo público, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas escritas de conocimientos o de competencias, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquiridas.</p> <p>Para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberá tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales.</p> <p>Artículo 5°. Las normas previstas en la presente ley se aplicarán a los servidores que se rigen en materia de carrera por los sistemas específicos de origen legal. El Gobierno nacional reglamentará la materia.</p> <p>Artículo 6°. La presente ley rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar escalafonado en la carrera general. 2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo. <p>Parágrafo. Si el empleado en el último año no ha sido evaluado por la ocurrencia de alguna situación administrativa o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación.</p> <p>Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998 quedará así:</p> <p>“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.</p> <p>Artículo 4°. El Gobierno nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal en el empleo público, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas escritas de conocimientos o de competencias, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquiridas.</p> <p>Para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberá tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales.</p> <p>Artículo 5°. <u>Las normas previstas en la presente ley relacionadas con los procesos de selección se aplicarán a los servidores que se rigen en materia de carrera por el sistema general y los sistemas específicos y especiales de origen legal.</u></p> <p>Artículo 6°. La presente ley rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.</p>

VII. PROPOSICIÓN

En atención a las consideraciones presentadas y al pliego de modificaciones expuesto, solicito a los Honorables Representantes dar trámite en segundo debate al **Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara**, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones conforme al texto original presentado.

VIII. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 006 DE 2017 CÁMARA

por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Artículo 24. *Encargo*. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

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

Los cargos 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 (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más.

Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2°. Previo a proveer vacantes definitivas, mediante encargo o nombramiento provisional el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que ella indique.

Artículo 2°. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Artículo 29. *Concursos*. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y los adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil, o la entidad en la que se delegue o desconcentre esta función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad reconocer el alto desempeño de los servidores escalafonados en la carrera y permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de las entidades que hacen parte de un mismo sector o dentro del cuadro funcional de empleos.

La Función Pública adoptará los cuadros funcionales de empleos

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos escalafonados en la carrera general, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el 70% de las vacantes a proveer. El 30% de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso, correspondiendo estas a los grados más bajos en el respectivo nivel jerárquico.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar escalafonado en la carrera general.
2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo.

Parágrafo. Si el empleado en el último año no ha sido evaluado por la ocurrencia de alguna situación administrativa o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación.

Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Artículo 4°. El Gobierno nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal en el empleo público, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.


La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas escritas de conocimientos o de competencias, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquiridas.

Para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberá tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales.

Artículo 5°. Las normas previstas en la presente ley relacionadas con los procesos de selección se aplicarán a los servidores que se rigen en materia de carrera por el sistema general y los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Artículo 6°. La presente ley rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Del honorable Congresista,



Oscar de Jesús Hurtado Pérez
Representante a la Cámara

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN
PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 006 DE 2017 CÁMARA**

por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

(Aprobado en la Sesión del 4 de abril de 2018 en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, Acta número 31)

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

Artículo 24. *Encargo.* Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio de conformidad con

el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

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

Los cargos 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 (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más.

Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2°. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que ella indique.

Artículo 2°. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

Artículo 29. *Concursos.* La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y los adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que se delegue o desconcentre esta función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad reconocer el alto desempeño de los servidores escalafonados en la carrera y permitir la movilidad a un cargo superior dentro de las plantas de personal de las entidades que hacen parte de un mismo sector o dentro del cuadro funcional de empleos.

La Función Pública adoptará los cuadros funcionales de empleos. El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal o a las plantas de personal del sector administrativo, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos escalafonados en la carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores escalafonados en carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el 70% de las vacantes a proveer. El 30% de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso, correspondiendo estas a los grados más bajos en el respectivo nivel jerárquico.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar escalafonado en la carrera general.
2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo.

Parágrafo. Si el empleado en el último año no ha sido evaluado por la ocurrencia de alguna situación administrativa o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación.

Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.


Artículo 4°. El Gobierno nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal en el empleo público, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.

La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas escritas de conocimientos o de competencias, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquiridas.

Para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberá tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales.

Artículo 5°. Las normas previstas en la presente ley relacionadas con los procesos de selección se aplicarán a los servidores que se rigen en materia de carrera por el sistema general y los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Artículo 6°. La presente ley rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.



OSCAR DE JESÚS HURTADO PÉREZ
Ponente

* * *

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 105 DE 2017 CÁMARA

por medio del cual se prohíbe la utilización de poliestireno expandido para contenedores de uso alimenticio en los establecimientos comerciales que ofrezcan servicios alimentarios.

Bogotá, D. C., 10 de abril de 2018.

Honorable Representante

ÁNGEL MARÍA GAITÁN PULIDO

Presidente

DAVID DE JESÚS BETTÍN GÓMEZ

Secretario

Comisión Quinta Constitucional

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate en Cámara al Proyecto de ley número 105 de 2017 Cámara, por medio del cual se prohíbe la utilización de poliestireno expandido para contenedores de uso alimenticio en los establecimientos comerciales que ofrezcan servicios alimentarios.

Respetados señores Presidente y Secretario:

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Sexta Constitucional de la Cámara de Representantes del Congreso de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir Informe de Ponencia para Segundo Debate en Cámara al **Proyecto de ley número 105 de 2017 Cámara, por medio del cual se prohíbe la utilización de poliestireno expandido para contenedores de uso alimenticio**

en los establecimientos comerciales que ofrezcan servicios alimentarios.

El presente informe está compuesto por seis (6) apartes, de la siguiente manera:

- I. ANTECEDENTES.
- II. CONTENIDO Y ALCANCE DEL PROYECTO DE LEY.
- III. CONSIDERACIONES GENERALES.
- IV. COMPARATIVO INTERNACIONAL.
- V. PROPOSICIÓN.
- VI. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA.

I. ANTECEDENTES

El Proyecto de ley número 105 de 2017 Cámara es de autoría del honorable Representante a la Cámara, Germán Bernardo Carlosama López. Dicha iniciativa fue radicada ante la Secretaría General del Senado de la República el 17 de agosto de 2017, y publicada en la *Gaceta del Congreso* número 720 de 2017.

El proyecto de ley fue aprobado en primer debate en la Comisión Sexta de la Cámara de Representantes el 28 de noviembre de 2017.

II. CONTENIDO Y ALCANCE DEL PROYECTO DE LEY

Artículo 1°. Definiciones. Para los propósitos de esta ley, los siguientes términos significarán:

a) Se entenderá por utensilios de poliestireno de un solo uso: contenedores, recipientes, platos, bandejas, cartones, vasos, tapas, pitillos, cucharas, tenedores, cuchillos, servilletas, recipientes de comida, platos, vasos de bebidas calientes y frías, bandejas de carnes y vegetales, cubetas de huevos y otros artículos que sean diseñados para cumplir un solo uso relacionado con bebidas, alimentos preparados, o sobras de comidas, así como otros productos hechos de poliestireno expandido y usados para la venta o provisión de comida o distribuidos por un establecimiento comercial;

b) Se entenderá por poliestireno expandido: poliestireno soplado, o espumas expandidas y extruidas en tanto que materiales termoplásticos y petroquímicos, que utilizan un monómero de estireno, que son procesadas por un número de técnicas, incluyendo fusión de esferas de polímero (perlas expandibles de poliestireno), moldeo por inyección, moldeo de espuma, y moldeo por extrusión-soplado (poliestireno extruido de espuma);

c) Se entenderá por establecimiento comercial lo definido por el artículo 515 del Código de Comercio;

d) Se entenderá por establecimientos destinados a la venta de alimentos: restaurantes de servicio limitado, restaurantes de comidas rápidas, charcuterías, cafés, supermercados, tiendas de combustibles, carros o camiones expendedores de alimentos, camiones de comida, cafeterías institucionales o de negocios, incluyendo

aquellas operadas por o en beneficio de cualquier dependencia del Estado.

Artículo 2°. Objeto. A partir de la promulgación de la presente ley ningún establecimiento comercial dedicado a la venta de alimentos deberá vender o proveer comida en productos fabricados con poliestireno expandido, independientemente del lugar en el que se consuma la comida comprada en dicho establecimiento.

Los productos alimenticios importados al país deberán registrarse a esta directriz, para lo cual el Invima deberá generar los protocolos y lineamientos necesarios para dar cumplimiento a la ley.

Parágrafo transitorio. En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, el Invima hará públicos y reglamentará los protocolos y nuevas directrices a los importadores de alimentos.

Artículo 3°. Toda entidad estatal, departamental, distrital, y/o municipal que use utensilios desechables para servicio alimenticio, deberá reemplazarlos por biodegradables o reciclables.

Los suministros de utensilios desechables ya comprados a la entrada en vigencia de la presente ley podrán ser usados hasta que se acaben o agoten existencias, incluyendo los suministros de utensilios desechables fabricados en poliestireno, que la dependencia del Estado esté obligada a comprar en virtud de cualquier contrato en vigor a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 4°. Si el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible determina que no hay alternativas biodegradables o reciclables asequibles para reemplazar los utensilios de servicio de alimentos desechables fabricados con poliestireno expandido, se creará una lista de excepciones y se pondrá a disposición del público.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible revisará la lista de excepciones anualmente para determinar qué artículos deban ser removidos porque ya hay disponible una alternativa biodegradable o reciclable asequible.

Artículo 5°. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en conformidad con el Decreto número 3570 de 2011 - artículo 2°, numeral 2, puede dictar las normas para aplicar las disposiciones de esta ley.

Artículo 6°. Sanciones. El incumplimiento de la presente ley conllevará a una sanción equivalente a 50 smlv y en caso de reiteración de la misma la sanción ascenderá a los 100 smlv y a las sanciones que determine el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Artículo transitorio. En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible hará pública y reglamentará una lista de artículos

alternativos a aquellos fabricados con poliestireno expandido para uso alimenticio.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.

III. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente proyecto busca restringir el uso de poliestireno expandido en los implementos utilizados por establecimientos comerciales que suministren alimentos, dada la gran carga ambiental que implica su conversión en desechos, así como las limitaciones que este material tiene para ser reciclado. El Estado debe garantizar un marco ambiental sostenible que proteja toda la biodiversidad y cada uno de los ciclos naturales que permita su conservación; de esta manera se preservará no solo el patrimonio natural de la nación, sino que además se asegurarán las condiciones ambientales para el bienestar y la salud de la nación colombiana. En este sentido, es necesario que se limite al máximo la utilización de materiales altamente contaminantes como una medida de impacto en el ámbito medioambiental y de la salud pública.

El poliestireno expandido, conocido en Colombia bajo el nombre de "ICOPOR", por la compañía que lo producía, Industria Colombiana de Porosos, es un derivado del petróleo de uso frecuente en los establecimientos comerciales que suministran alimentos en actividades tales como el empaque, servicio y transporte de los mismos. Sus efectos negativos en el medio ambiente y en la salud humana justifican que sea eliminado de la industria alimentaria.

En tanto derivado del petróleo, el poliestireno cuenta con una alta tasa de polución y con un período de uso muy corto y además de su bajo potencial de reciclaje dado el carácter irreversible de su fabricación. Los impactos medioambientales de la producción de poliestireno en lo que refiere a gasto de energía, producción de gases de efecto invernadero, y efectos totales sobre el ambiente, son los segundos más altos, después de los que genera la industria de producción del aluminio.

Los envases fabricados de este material, son algunos de los desechos más comunes de la industria alimentaria, de más corta vida útil y cuyo uso genera una de las huellas ecológicas más grandes en los asentamientos urbanos alrededor del mundo; la extensión del consumo de las comidas rápidas y el ritmo de vida de las sociedades modernas, cada día más habituadas al consumo de alimentos fuera de casa, han venido disparando la fabricación, uso y desecho de estos empaques.

El poliestireno no es biodegradable, su proceso de fabricación no es reversible a través los ciclos naturales de descomposición y resiliencia de los ecosistemas; toma varios cientos de años en deteriorarse en un ambiente natural. En términos de almacenamiento y disposición final, los envases producidos de esta manera ocupan mucho más

espacio que los recipientes de papel suponiendo un gasto superior en su tratamiento y disposición final en los rellenos sanitarios y zonas de desecho.

Los envases fabricados de poliestireno generan una pesada carga en términos ambientales al deteriorar hábitats acuáticos sensibles para la preservación de la flora y fauna nacionales. Son causantes de la intoxicación y muerte de varias especies acuáticas que acaban por consumirlos produciendo, por un lado, obstrucciones en el aparato digestivo o, por otra parte, la intoxicación del animal. Esto resulta de especial preocupación si se considera la elevada capacidad de absorción del poliestireno, que lo transforma en un medio para la trasmisión de sustancias tóxicas que, al ser ingeridas por distintas especies de peces, terminan por ingresar a la dieta humana. Dichas sustancias, así como las implementadas en su fabricación como el benceno y el estireno, son sospechosas de favorecer la aparición de cáncer y son consideradas como neurotóxicas de elevada peligrosidad.

IV. COMPARATIVO INTERNACIONAL

Más de 100 ciudades de los Estados Unidos y Canadá (Toronto, Washington, D. C., San Francisco, Minneapolis, Portland y Seattle entre ellas), así como algunas ciudades asiáticas y europeas como París, han eliminado el uso de poliestireno en recipientes de alimentos, como resultado del impacto negativo que este tiene en el medio ambiente. Estados completos como el de California (Estados Unidos) ha prohibido el uso de una amplia gama de sustancias plásticas no biodegradables y ha recomendado el de materiales biodegradables o con un mayor potencial de reciclaje.

Si Colombia aprobara la presente ley, se convertiría en el primer país del mundo en aplicar dicha medida a la totalidad de su territorio nacional, ocupando un lugar ejemplar en la lucha por la preservación del medio ambiente y por desarrollo sostenible, en armonía con los principios y metas de la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro en 1992, en lo que a la protección de ecosistemas y a la gestión de residuos se refiere.

Finalmente, esta norma apunta a posicionar a Colombia entre los países líderes en la defensa del medio ambiente y en la gestión de políticas públicas responsables con la salud humana; su impacto en el mediano y largo plazo permitirá no solo mitigar el impacto de los desechos aquí mencionados, sino que además abrirá la puerta a ampliar los márgenes de la política ambiental hacia otros ámbitos de la protección medioambiental y permitirá la consolidación de una conciencia responsable en cada vez más sectores productivos de la economía nacional.

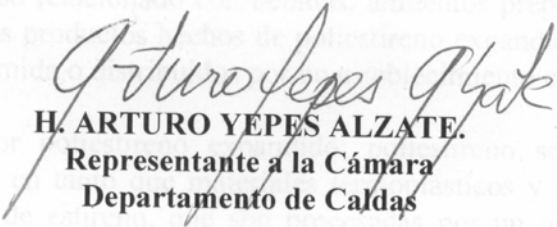
V. PROPOSICIÓN

Solicitamos a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes debatir y aprobar en segundo debate el **Proyecto de ley número**

105 de 2017 Cámara, por medio del cual se prohíbe la utilización de poliestireno expandido para contenedores de uso alimenticio en los establecimientos comerciales que ofrezcan servicios alimentarios.

Conforme a las consideraciones anteriormente expuestas, y de acuerdo con el texto propuesto.

Bogotá, D. C., 10 de abril de 2018.



H. ARTURO YEPES ALZATE.
Representante a la Cámara
Departamento de Caldas

VI. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 105 DE 2017 CÁMARA

por medio del cual se prohíbe la utilización de poliestireno expandido para contenedores de uso alimenticio en los establecimientos comerciales que ofrezcan servicios alimentarios.

El Congreso de la República de Colombia.

DECRETA:

Artículo 1°. Definiciones. Para los propósitos de esta ley, los siguientes términos significarán:

- a) Se entenderá por utensilios de poliestireno de un solo uso: contenedores, recipientes, platos, bandejas, cartones, vasos, tapas, pitillos, cucharas, tenedores, cuchillos, servilletas, recipientes de comida, platos, vasos de bebidas calientes y frías, bandejas de carnes y vegetales, cubetas de huevos y otros artículos que sean diseñados para cumplir un solo uso relacionado con bebidas, alimentos preparados, o sobras de comidas, así como otros productos hechos de poliestireno expandido y usados para la venta o provisión de comida o distribuidos por un establecimiento comercial;
- b) Se entenderá por poliestireno expandido: poliestireno soplado, o espumas expandidas y extruidas en tanto que materiales termoplásticos y petroquímicos, que utilizan un monómero de estireno, que son procesadas por un número de técnicas, incluyendo fusión de esferas de polímero (perlas expandibles de poliestireno), moldeo por inyección, moldeo de espuma, y moldeo por extrusión-soplado (poliestireno extruido de espuma);
- c) Se entenderá por establecimiento comercial lo definido por el artículo 515 del Código de Comercio;

- d) Se entenderá por establecimientos destinados a la venta de alimentos: restaurantes de servicio limitado, restaurantes de comidas rápidas, charcuterías, cafés, supermercados, tiendas de combustibles, carros o camiones expendedores de alimentos, camiones de comida, cafeterías institucionales o de negocios, incluyendo aquellas operadas por o en beneficio de cualquier dependencia del Estado.

Artículo 2°. Objeto. A partir de la promulgación de la presente ley ningún establecimiento comercial dedicado a la venta de alimentos deberá vender o proveer comida en productos fabricados con poliestireno expandido, independientemente del lugar en el que se consuma la comida comprada en dicho establecimiento.

Los productos alimenticios importados al país deberán regirse a esta directriz, para lo cual el Invima deberá generar los protocolos y lineamientos necesarios para dar cumplimiento a la ley.

Parágrafo transitorio. En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, el Invima hará públicos y reglamentará los protocolos y nuevas directrices a los importadores de alimentos.

Artículo 3°. Toda entidad estatal, departamental, distrital, y/o municipal que use utensilios desechables para servicio alimenticio, deberá reemplazarlos por biodegradables o reciclables.

Los suministros de utensilios desechables ya comprados a la entrada en vigencia de la presente ley podrán ser usados hasta que se acaben o agoten existencias, incluyendo los suministros de utensilios desechables fabricados en poliestireno, que la dependencia del Estado esté obligada a comprar en virtud de cualquier contrato en vigor a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 4°. Si el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible determina que no hay alternativas biodegradables o reciclables asequibles para reemplazar los utensilios de servicio de alimentos desechables fabricados con poliestireno expandido, se creará una lista de excepciones y se pondrá a disposición del público.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible revisará la lista de excepciones anualmente para determinar qué artículos deban ser removidos porque ya hay disponible una alternativa biodegradable o reciclable asequible.

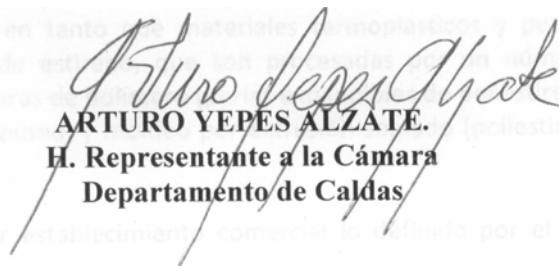
Artículo 5°. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en conformidad con el Decreto número 3570 de 2011 - Artículo 2°, numeral 2, puede dictar las normas para aplicar las disposiciones de esta ley.

Artículo 6°. Sanciones. El incumplimiento de la presente ley conllevará a una sanción

equivalente a 50 smlv y en caso de reiteración de la misma la sanción ascenderá a los 100 smlv y a las sanciones que determine el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Artículo transitorio. En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible hará pública y reglamentará una lista de artículos alternativos a aquellos fabricados con poliestireno expandido para uso alimenticio.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.



ARTURO YEPES ALZATE.
H. Representante a la Cámara
Departamento de Caldas

TEXTO APROBADO EN SESIÓN DE LA COMISIÓN QUINTA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES EL DÍA 28 DE NOVIEMBRE DE 2017, AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 105 DE 2017 CÁMARA

por medio del cual se prohíbe la utilización de poliestireno expandido para contenedores de uso alimenticio en los establecimientos comerciales que ofrezcan servicios alimentarios.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Definiciones. Para los propósitos de esta ley, los siguientes términos significarán:

- a) Se entenderá por utensilios de poliestireno de un solo uso: contenedores, recipientes, platos, bandejas, cartones, vasos, tapas, pitillos, cucharas, tenedores, cuchillos, servilletas, recipientes de comida, platos, vasos de bebidas calientes y frías, bandejas de carnes y vegetales, cubetas de huevos y otros artículos que sean diseñados para cumplir un solo uso relacionado con bebidas, alimentos preparados, o sobras de comidas, así como otros productos hechos de poliestireno expandido y usados para la venta o provisión de comida o distribuidos por un establecimiento comercial;
- b) Se entenderá por poliestireno expandido: poliestireno soplado, o espumas expandidas y extruidas en tanto que materiales termoplásticos y petroquímicos, que utilizan un monómero de estireno, que son procesadas por un número de técnicas, incluyendo fusión de esferas de polímero (perlas expandibles de poliestireno), moldeo por inyección, moldeo de espuma, y moldeo por

extrusión-soplado (poliestireno extruido de espuma);

- c) Se entenderá por establecimiento comercial lo definido por el artículo 515 del Código de Comercio;
- d) Se entenderá por establecimientos destinados a la venta de alimentos: restaurantes de servicio limitado, restaurantes de comidas rápidas, charcuterías, cafés, supermercados, tiendas de combustibles, carros o camiones expendedores de alimentos, camiones de comida, cafeterías institucionales o de negocios, incluyendo aquellas operadas por o en beneficio de cualquier dependencia del Estado.

Artículo 2°. Objeto. A partir de la promulgación de la presente ley ningún establecimiento comercial dedicado a la venta de alimentos deberá vender o proveer comida en productos fabricados con poliestireno expandido, independientemente del lugar en el que se consuma la comida comprada en dicho establecimiento.

Los productos alimenticios importados al país deberán regirse a esta directriz, para lo cual el Invima deberá generar los protocolos y lineamientos necesarios para dar cumplimiento a la ley.

Parágrafo transitorio. En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, el Invima hará públicos y reglamentará los protocolos y nuevas directrices a los importadores de alimentos.

Artículo 3°. Toda entidad estatal, departamental, distrital, y/o municipal que use utensilios desechables para servicio alimenticio, deberá reemplazarlos por biodegradables o reciclables.

Los suministros de utensilios desechables ya comprados a la entrada en vigencia de la presente ley podrán ser usados hasta que se acaben o agoten existencias, incluyendo los suministros de utensilios desechables fabricados en poliestireno, que la dependencia del Estado esté obligada a comprar en virtud de cualquier contrato en vigor a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 4°. Si el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible determina que no hay alternativas biodegradables o reciclables asequibles para reemplazar los utensilios de servicio de alimentos desechables fabricados con poliestireno expandido, se creará una lista de excepciones y se pondrá a disposición del público.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible revisará la lista de excepciones anualmente para determinar qué artículos deban ser removidos porque ya hay disponible una alternativa biodegradable o reciclable asequible.

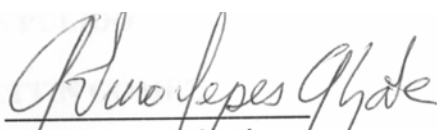
Artículo 5°. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en conformidad con el

Decreto número 3570 de 2011 - Artículo 2°, numeral 2, puede dictar las normas para aplicar las disposiciones de esta ley.

Artículo 6°. Sanciones. El incumplimiento de la presente ley conllevará a una sanción equivalente a 50 smlv y en caso de reiteración de la misma la sanción ascenderá a los 100 smlv y a las sanciones que determine el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.


Artículo transitorio. En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible hará pública y reglamentará una lista de artículos alternativos a aquellos fabricados con poliestireno expandido para uso alimenticio.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.



Representante a la Cámara
ARTURO YEPES ALZATE
Partido Conservador Colombiano.

La relación completa de la aprobación en primer debate del proyecto de ley consta en el Acta número 016 correspondiente a la sesión realizada el día 28 de noviembre de 2017.



DAVID BETTIN GÓMEZ
Secretario Comisión Quinta
Cámara de Representantes

* * *

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE, PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 190 DE 2017 CÁMARA

por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.

Bogotá, D. C., abril de 2018.

Doctor

RODRIGO LARA RESTREPO

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate en la plenaria de la Cámara de Representantes al Proyecto de ley número 190 de 2017 Cámara, por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.

Respetado señor Presidente:

En cumplimiento del honroso encargo que me hiciera la Mesa Directiva, procedo a rendir ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 190 de 2017, *por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.*

ANTECEDENTES

El Proyecto de ley número 190, *por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas*, fue radicado el día quince de noviembre de 2017 conforme consta en *Gaceta del Congreso* número 1066 de 2017.

Se rindió ponencia para primer debate el día 22 de marzo de 2018 de conformidad con la *Gaceta del Congreso* número 106 de 2018 y fue aprobado por la comisión el día once de abril conforme consta en Acta número 017 de 2018. Fui designado ponente para segundo debate el día 11 de abril de 2018 por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Sexta de la Cámara de Representantes, en virtud de lo cual presento la siguiente ponencia.

1. ORIGEN DE LA INICIATIVA

La presente iniciativa proviene del seno del gremio médico acompañada de forma principalísima por la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación en búsqueda de la protección del talento humano nacional, el bienestar de los pacientes y la armonización entre los profesionales, la formación y el sistema de salud en su dimensión prestacional y operativa.

Fiel al espíritu que motivó la presente iniciativa retomo en esta ponencia los elementos destacados de la exposición de motivos al compartirlos íntegramente.

CONSIDERACIONES INICIALES

La migración de profesionales de la salud es un fenómeno social con incidencia en Colombia, no solo desde la perspectiva de *país de origen* del profesional migrante, sino también como *país de destino*.

Este fenómeno social ha sido principalmente estudiado a nivel de organizaciones internacionales donde participa el Estado colombiano¹, y países como Chile, Estados Unidos y España han dado respuesta al fenómeno migratorio, a fin de promover condiciones donde los profesionales cuenten con las competencias requeridas en cada sistema de salud.

Por ejemplo, Estados Unidos cuenta con el Examen de Licencia Médica (USMLE, por sus

¹ Organización Mundial de la Salud. <http://www.who.int/hrh/migration/es/>; Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico: <http://www.oecd.org/health/workforce.htm>

siglas en inglés), que evalúa la habilidad en materia de aplicación de conocimientos, conceptos y principios, junto con la verificación de habilidades fundamentales centradas en el paciente. Este examen debe ser aprobado para obtener la licencia médica en los Estados Unidos y es patrocinado por la Federación de Juntas Médicas Estatales (FSMB, por sus siglas en inglés) y la Junta Nacional de Examinadores Médicos (NBME, por sus siglas en inglés)².

En Chile también se aplica el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina (Eunacom), cuya aprobación permite acceder a cargos médicos financiados por el Estado³. Uno de los principales objetivos buscados por el Eunacom es el mejoramiento de los estándares de calidad en la atención dada mediante las prestaciones de salud, por lo que se considera como una medida de aseguramiento del nivel de calidad enmarcado en los propósitos de la Reforma de Salud⁴.

Y en España, el Real Decreto número 459 de 2010, de 16 de abril, regula las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea, incluida la aplicación, en algunas situaciones, de pruebas teórico-prácticas junto con la realización de un periodo de ejercicio profesional en prácticas evaluado.

Siendo un país destino para profesionales migrantes, el marco jurídico colombiano aún no cuenta con mecanismos para responder al fenómeno migratorio adecuadamente. Si bien en el trámite de convalidación se examinan los títulos, este trámite presenta deficiencias en cuanto a la verificación en el profesional migrante de las competencias requeridas en materia de acoplamiento y respuesta efectiva a los requerimientos del Sistema de Salud colombiano, en razón a que en el trámite no se valida si el profesional formado en el extranjero ha tenido un acercamiento previo al sistema de salud colombiano.

Asimismo, es posible que el profesional de la salud migrante no maneje el lenguaje comúnmente usado en Colombia para referirse a los medicamentos, procedimiento y tecnologías, pues este puede variar entre países, incluso entre aquellos con mismo idioma. Este panorama es conocido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) quien en un reporte publicado en el año 2015 señaló:

“Otra de las características de varias de las iniciativas de contratación discutidas aquí es la ausencia de lazos históricos, coloniales y lingüísticos que prevalecieron previamente entre los países de origen y los países de destino. Los países se están orientando cada vez más hacia el reclutamiento a la luz de su estrategia de formación de trabajadores de la salud para el mercado internacional. El aprendizaje del idioma del país de destino se convierte entonces en una condición central para el éxito de dichos programas de contratación. La experiencia sugiere que un cierto dominio de la lengua debe ser adquirido antes de que la persona emigre. La prestación de formación lingüística y la disponibilidad de mecanismos de apoyo en el país de destino contribuirán también a la integración profesional y social de los trabajadores sanitarios migrantes, facilitando así su conservación a medio y largo plazo”⁵.

No manejar un lenguaje común entre profesionales aumenta la probabilidad de que la comunicación entre el equipo de salud sea deficiente, lo que a su vez aumenta los riesgos para la seguridad de los pacientes, de modo que contar con la certificación de los conocimientos requeridos mediante la aprobación de un examen único permite que la práctica de los profesionales formados en el extranjero se encuentre en igualdad de condiciones frente a la formación del profesional colombiano, y así promover la superación de barreras, incluidas las lingüísticas.

En un esfuerzo por introducir un mecanismo para verificar los conocimientos de los profesionales de la salud, particularmente de quienes se han formado en el extranjero en especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico, este proyecto de ley propone la creación del Examen Único de Conocimientos por Especialidad Médica (EUCEM), con la finalidad de que en el trámite de convalidación de títulos sea verificada la calidad de la formación académica recibida por el profesional de la salud migrante, para a su

² Recuperado el 29 de septiembre de 2017 de: <http://www.usmle.org/>

³ Recuperado el 29 de septiembre de 2017 de: <http://www.eunacom.cl/reglamentacion/reglamentacion.html>

⁴ Historia de la Ley 20.261. Crea examen único nacional de Conocimientos de Medicina, incorpora cargos que indica al sistema de alta dirección pública y modifica la Ley 19.644.

⁵ OECD (2015), “Changing patterns in the international migration of doctors and nurses to OECD countries”, in International Migration Outlook 2015, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2015-6-en. “Another feature of several of the recruitment initiatives discussed here is the absence of historic, colonial and linguistic ties that previously prevailed between countries of origin and countries of destination. Countries are being increasingly targeted for recruitment in light of their strategy of training health workers for the international market. Learning the language of the destination country then becomes a central condition of success of such recruitment programmes. Experience suggests that a certain command of the language should be acquired before the person immigrates. The provision of language training, and the availability of support arrangements in the destination country, will also help with the professional and social integration of migrant health workers and thus facilitate their retention over the medium and longer term”.

vez promover el mejoramiento de la calidad del sistema de salud colombiano.

Contexto colombiano en materia de educación médica:

De acuerdo con el artículo 67 de la Constitución Política, le corresponde al Estado “regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo”.

Por su parte, el artículo 24 de la Ley 30 de 1992, “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, define el título académico como “el reconocimiento expreso de carácter académico, otorgado a una persona natural, a la culminación de un programa, por haber adquirido un saber determinado en una Institución de Educación Superior. Tal reconocimiento se hará constar en un diploma”.

Y en su artículo 27, la Ley 30 de 1992 define los Exámenes de Estado de la siguiente manera:

Artículo 27. Los Exámenes de Estado son pruebas académicas de carácter oficial que tienen por objeto:

- a) *Comprobar niveles mínimos de aptitudes y conocimientos;*
- b) *Verificar conocimientos y destrezas para la expedición de títulos a los egresados de programas cuya aprobación no esté vigente;*
- c) *Expedir certificación sobre aprobación o desaprobación de cursos que se hayan adelantado en instituciones en disolución cuya personería jurídica ha sido suspendida o cancelada;*
- d) *Homologar y convalidar títulos de estudios de Educación Superior realizados en el exterior, cuando sea pertinente a juicio del Consejo Nacional para la Educación Superior (CESU).*

En razón a que al Estado colombiano no le es posible ejercer la inspección y vigilancia del servicio de educación prestado en el extranjero, tal control es ejercido en la convalidación de los títulos académicos que se desean hacer válidos en Colombia.

En materia de formación médica debe precisarse que, al estar directamente relacionada con una profesión incluida dentro de las que implica un riesgo social, se ha considerado “perfectamente posible que el Congreso les imponga requisitos de formación académica”. Lo anterior, en el entendido de que los requisitos deben resultar proporcionales sin que afecten el núcleo esencial del derecho; deben permitir la verificación objetiva de que la formación recibida

sea adecuada para prevenir el riesgo; debe existir congruencia entre el riesgo social y la formación académica requerida; y la formación académica exigida debe ser útil para mitigar el riesgo⁶.

En virtud de lo anterior, todo profesional formado en el extranjero y que desee ejercer su especialidad médica en Colombia, debe convalidar el título académico para tal efecto, según dispone el artículo 18 de la Ley 1164 de 2007 en los siguientes términos:

“Artículo 18. *Las profesiones y ocupaciones del área de la salud se entienden reguladas a partir de la presente ley, por tanto, el ejercicio de las mismas requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:*

1. Acreditar una de las siguientes condiciones académicas:

- a) *Título otorgado por una institución de educación superior legalmente reconocida, para el personal en salud con formación en educación superior (técnico, tecnólogo, profesional, especialización, magíster, doctorado), en los términos señalados en la Ley 30 de 1992, o la norma que la modifique, adicione o sustituya;*
 - b) *Certificado otorgado por una institución de educación no formal, legalmente reconocida, para el personal auxiliar en el área de la salud, en los términos establecidos en la Ley 115 de 1994 y sus reglamentarios;*
 - c) **Convalidación en el caso de títulos o certificados obtenidos en el extranjero de acuerdo a las normas vigentes.** *Cuando existan convenios o tratados internacionales sobre reciprocidad de estudios la convalidación se acogerá a lo estipulado en estos.*
2. *Estar certificado mediante la inscripción en el Registro Único Nacional. (...)*”.

Por su parte, el artículo 2° de la Resolución número 6950 de 2015, que define el trámite y los requisitos para la convalidación de títulos otorgados por instituciones de educación superior extranjeras, dispone lo siguiente:

“Artículo 2°. Requisitos para la Convalidación. *Para efectos de adelantar el trámite de convalidación, el solicitante debe presentar ante el Ministerio de Educación Nacional los siguientes documentos (...) Parágrafo 1°. Cuando se trate de un programa del área de la salud, o de un título propio o no oficial se deberá presentar el plan de estudios del programa”.*

Y el artículo 5° de dicha Resolución número 6950 define también los requisitos para la

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-166/15 del quince (15) de abril de dos mil quince (2015). M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Convalidación de Títulos de Programas en el Área de la Salud, de la siguiente manera:

“Artículo 5°. Requisitos para la Convalidación de Títulos de Programas en el Área de la Salud. Para efectos de la convalidación de títulos en el área de la salud, todos estos deberán someterse a evaluación académica por parte de la Sala del Área de Ciencias de la Salud de la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Conaces) sin perjuicio de que el Ministerio pueda solicitar un concepto adicional a las asociaciones, órganos y pares evaluadores cuando así se requiera.

Para efectos de la convalidación de títulos en el área de la salud, además de los requisitos señalados en el artículo 2° de esta resolución, se deberá acreditar lo siguiente:

1. Para títulos de pregrado: La certificación de cumplimiento del internado rotatorio, debidamente legalizado o apostillado.
2. Para títulos de posgrado: Se debe anexar lo siguiente:
 - a) Récord quirúrgico o de consulta expedido por las entidades o instituciones facultadas para desarrollar actividades académicas o asistenciales en el área de la salud;
 - b) Documentos que acrediten actividades académicas y asistenciales”.

El anterior contexto, debe entenderse teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 1751 de 2015 Estatutaria en Salud, donde el legislador colombiano reconoció el carácter de derecho fundamental a la salud, y dispuso como deber del Estado respetar, proteger y garantizar su goce efectivo. Así, en el artículo 5° de la Ley Estatutaria, se establece que dicho deber debe ser ejercido mediante la supervisión, organización, regulación, coordinación y control en la prestación del servicio de la salud mediante diversas estrategias, incluyendo las iniciativas legislativas que concreten los deberes indicados anteriormente.

Por ejemplo, en el literal f) del artículo 5° se dispone como deber del Estado “f) Velar por el cumplimiento de los principios del derecho fundamental a la salud en todo el territorio nacional, según las necesidades de salud de la población”.

Y respecto de los elementos y principios del derecho fundamental a la salud, es pertinente hacer mención de lo siguiente:

“d) Calidad e idoneidad profesional. Los establecimientos, servicios y tecnologías de salud deberán estar centrados en el usuario, ser apropiados desde el punto de vista médico y técnico y responder a estándares de calidad aceptados por las comunidades científicas. **Ello requiere, entre otros, personal de la salud adecuadamente competente, enriquecida con educación continua**

e investigación científica y una evaluación oportuna de la calidad de los servicios y tecnologías ofrecidos”.

Utilidad del Examen Único de Conocimientos por Especialidad Médica (Eucem) en el contexto colombiano:

La creación del Examen Único de Conocimientos por Especialidad Médica (Eucem) busca que quienes soliciten la convalidación de esos títulos acrediten de manera objetiva el perfil de conocimientos requeridos para el ejercicio de las especialidades médicas en Colombia.

La aprobación de un examen de conocimientos se presenta como una estrategia para lograr que las personas que hayan obtenido en el extranjero formación idónea, y que corresponda con lo requerido para la atención médica en Colombia, cuenten con una certificación que haga más transparente el examen de sus títulos dentro del trámite de convalidación.

Esa transparencia deriva de acudir a la certificación objetiva en materia de competencias adquiridas por el profesional de la medicina formado en el extranjero, pues factores como la nacionalidad del profesional de la salud o el lugar de origen del título son criterios insuficientes para acreditar las competencias adquiridas.

Asimismo, la certificación de los conocimientos mediante el Eucem promueve la real y efectiva igualdad entre los profesionales de la salud, formados en Colombia y en el extranjero, garantía que debe ser observada en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, donde se dispone que “*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*”.

Lo anterior es posible considerarlo, porque las personas probarán sus conocimientos mediante la aprobación del Eucem, y quienes aprueben el examen no podrán ser discriminadas por su origen nacional al momento de poner en práctica sus conocimientos relacionados con especializaciones médico-quirúrgicas, promoviéndose así la igualdad entre los profesionales nacionales y extranjeros.

Debe resaltarse que la garantía del derecho fundamental a la salud solo se puede lograr a través de la prestación de un servicio de salud de calidad, y para ello, se requieren personas capacitadas e idóneas que demuestren los conocimientos necesarios para afrontar las diversas situaciones presentadas en el marco de la atención en salud.

Con este proyecto de ley se busca promover el efectivo cumplimiento por parte de los profesionales formados en Colombia y en el extranjero, de todo el marco jurídico aplicable y relacionado con el Sistema de Salud, pues

actualmente existe un alto riesgo de que los prestadores de servicios de salud oferten sus servicios y contraten personas para tal efecto, sin tener un respaldo objetivo de que quien contrata efectivamente cuenta con la formación requerida para velar por la seguridad de los pacientes.

PROPOSICIÓN:

Con fundamento en las razones expuestas, rindo ponencia favorable y propongo a la plenaria de la Cámara de Representantes aprobar en segundo debate el Proyecto de ley número 190 de 2017, *por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.*

De los honorables Representantes,


VICTOR JAVIER CORREA VÉLEZ

Representante a la Cámara por Antioquia

ARTICULADO PROPUESTO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 190 DE 2017 CÁMARA

por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley crea el **Examen Único de Conocimientos por Especialidad Médica (Eucem)** como requisito para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero, relacionados con especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico.

La aprobación del Eucem es exigible, junto con los demás requisitos legales vigentes relacionados con la convalidación de títulos.

Artículo 2°. Destinatarios de los exámenes. Las personas que obtengan en el extranjero, títulos académicos relacionados con especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico, deberán aprobar el Eucem respectivo.

Artículo 3°. Diseño y aplicación de los exámenes. El diseño y actualización del Eucem estará a cargo del Ministerio de Educación Nacional, para lo cual podrá convocar tanto al Ministerio de Salud como a sociedades científicas, Colegio Médico, Federación Médica, Academia Nacional de Medicina, Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (Ascofame) y a Instituciones de Educación Superior con Facultad de Medicina, para contar con su participación. La actualización del Eucem deberá hacerse anualmente.

El Ministerio de Educación Nacional, o la entidad a quien este delegue la función, también tendrá a su cargo la aplicación del Eucem. Asimismo, el Ministerio de Educación reglamentará todo lo

relacionado con el Eucem, para lo cual tendrá en cuenta, como mínimo los aspectos relacionados con la periodicidad, acceso, costos, contenido del examen que deberá incluir los conocimientos, conceptos y principios de enfermedades o servicios que son más frecuentes en el país; determinará la puntuación mínima requerida para su aprobación ya sea a través de una nota, calificación, porcentaje, u otro factor análogo de medición.

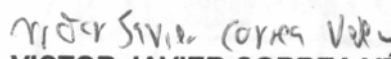
De igual manera deberá reglamentar en los términos de este artículo los mecanismos para detectar, evitar y sancionar prácticas fraudulentas que alteren los resultados de los exámenes.

Artículo 4°. Certificado de aprobación. Para la convalidación de los títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico, es requisito indispensable aportar el certificado de aprobación del Eucem respectivo.

Artículo 5°. Reglamentación. El Ministerio de Educación Nacional, en un término no superior a los seis meses siguientes de la entrada en vigencia de esta ley, reglamentará lo dispuesto en la misma y todo lo demás necesario para la implementación de la certificación de aprobación del Eucem.

Artículo 6°. Investigaciones Ético-Disciplinarias. El Tribunal de Ética Médica, adelantará investigaciones de carácter ético-disciplinario por conductas relacionadas con el ejercicio de la profesión o especialidad sin el cumplimiento del requisito contenido en esta ley y en las demás normas legales vigentes sobre convalidación de títulos y sobre el ejercicio de la profesión y la especialidad.

Artículo 7°. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que sean contrarias a la presente ley.


VICTOR JAVIER CORREA VÉLEZ

Representante a la Cámara por Antioquia

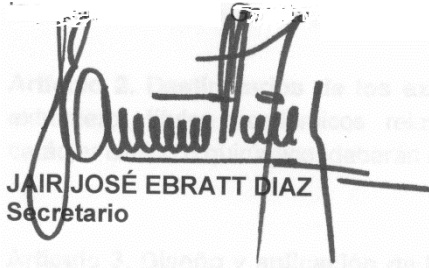
COMISIÓN SEXTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE SUSTANCIACIÓN INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE

Bogotá, D. C., 17 de abril de 2018

Autorizo la publicación del presente informe de ponencia para segundo debate, el texto que se propone para segundo debate y el texto aprobado en primer debate del Proyecto de ley número 190 de 2017, *por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.*

La ponencia fue firmada por el honorable Representante *Victor Javier Correa*.

Mediante Nota Interna número C.S.C.P. 3.6 - 063 del 17 de abril de 2018, se solicita la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República.



JAIR JOSÉ EBRATT DIAZ
Secretario

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE POR LA COMISIÓN SEXTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES EN SESIÓN DEL DÍA ONCE(11)DEABRILDE2018,ALPROYECTO DE LEY NÚMERO 190 DE 2017 CÁMARA

por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley crea el **Examen Único de Conocimientos por Especialidad Médica (Eucem)** como requisito para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero, relacionados con especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico.

La aprobación del Eucem es exigible, junto con los demás requisitos legales vigentes relacionados con la convalidación de títulos.

Artículo 2°. Destinatarios de los exámenes. Las personas que obtengan en el extranjero, títulos académicos relacionados con especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico, deberán aprobar el Eucem respectivo.

Artículo 3°. Diseño y aplicación de los exámenes. El diseño y actualización del Eucem estará a cargo del Ministerio de Educación Nacional, para lo cual podrá convocar tanto al Ministerio de Salud como a sociedades científicas, Colegio Médico, Federación Médica, Academia Nacional de Medicina, Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (Ascofame) y a Instituciones de Educación Superior con Facultad de Medicina, para contar con su participación. La actualización del Eucem deberá hacerse anualmente.

El Ministerio de Educación Nacional, o la entidad a quien este delegue la función, también tendrá a su cargo la aplicación del Eucem. Asimismo, el Ministerio de Educación reglamentará todo lo relacionado con el Eucem, para lo cual tendrá en cuenta, como mínimo los aspectos relacionados con la periodicidad, acceso, costos, contenido del examen que deberá incluir

los conocimientos, conceptos y principios de enfermedades o servicios que son más frecuentes en el país; determinará la puntuación mínima requerida para su aprobación ya sea a través de una nota, calificación, porcentaje, u otro factor análogo de medición.

De igual manera, deberá reglamentar en los términos de este artículo los mecanismos para detectar, evitar y sancionar prácticas fraudulentas que alteren los resultados de los exámenes.

Artículo 4°. Certificado de aprobación. Para la convalidación de los títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas de carácter clínico o quirúrgico, es requisito indispensable aportar el certificado de aprobación del Eucem respectivo.

Artículo 5°. Reglamentación. El Ministerio de Educación Nacional, en un término no superior a los seis meses siguientes de la entrada en vigencia de esta ley, reglamentará lo dispuesto en la misma y todo lo demás necesario para la implementación de la certificación de aprobación del Eucem.

Artículo 6°. Investigaciones Ético-Disciplinarias. El Tribunal de Ética Médica, adelantará investigaciones de carácter ético-disciplinario por conductas relacionadas con el ejercicio de la profesión o especialidad sin el cumplimiento del requisito contenido en esta ley y en las demás normas legales vigentes sobre convalidación de títulos y sobre el ejercicio de la profesión y la especialidad.

Artículo 7°. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que sean contrarias a la presente ley.

CÁMARA DE REPRESENTANTES

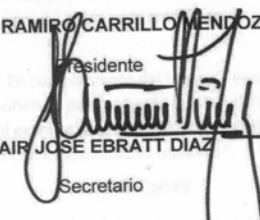
COMISIÓN SEXTA
CONSTITUCIONAL PERMANENTE

11 de abril de 2018.

En sesión de la fecha fue aprobado en primer debate y en los términos anteriores el Proyecto de ley número 190 de 2017 Cámara, *por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas*, (Acta número 017 de 2018) previo anuncio de su votación en sesión ordinaria del día 10 de abril de 2018 según Acta número 016 de 2018; respectivamente, en cumplimiento del artículo 8° del Acto Legislativo número 01 de 2003.

Lo anterior con el fin de que el citado proyecto siga su curso legal en segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

WILMER RAMIRO CARRILLO MENDOZA
Presidente



JAIR JOSÉ EBRATT DIAZ
Secretario

C O N T E N I D O

Gaceta número 156 - Miércoles, 18 de abril de 2018

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto al Proyecto de ley orgánica número 220 de 2018 Cámara, por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 754 de 2002, en cuanto a la composición de las Comisiones Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.....	1
Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto al Proyecto de ley número 183 de 2017 Cámara, por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el Examen de Calidad para la Educación Superior (ECAES) y se dictan otras disposiciones.....	4
Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto al Proyecto de ley número 207 de 2018 Cámara, 138 de 2017 Senado, por medio del cual se categoriza al municipio de Santiago de Cali como Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios.....	7
Informe de Ponencia para segundo debate en Cámara, texto propuesto y texto definitivo al Proyecto de ley número 006 de 2017 Cámara, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.....	11
Informe de ponencia para segundo debate en cámara, texto propuesto y texto aprobado en sesión de la Comisión Quinta al Proyecto de Ley número 105 de 2017 Cámara.....	34
Informe de ponencia para segundo debate, plenaria Cámara de Representantes, articulado propuesto y texto aprobado en primer debate por la Comisión Sexta al Proyecto de ley número 190 de 2017 Cámara, por medio del cual se crea el examen requerido para la convalidación de títulos obtenidos en el extranjero relacionados con especialidades médicas.	39