# LEY 909 DE 2004

LEY 909 DE 2004

(septiembre 23 de 2004)

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

***Notas de Vigencia***

| |
|---|
| Modificada por la **Ley 1960 de 2019 artículo 1º, 2°,6°.** por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. |
| Modificado por la **Ley 1575 de 2012**, publicada en el Diario Oficial No. 48530 del miércoles, 22 de agosto de 2012: "*Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*" |
| Modificado por el **Decreto 019 de 2012**, publicado en el Diario Oficial No. 480308 de Enero 10 de 2012. "*Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública*". |
| Modificada por la **Ley 1093 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46395 de 18 de septiembre de 2006: "*Por la cual se crean los literales e) y f) y un parágrafo del numeral 2 del artículo 5° de la Ley 909 de 2004*". |
| Modificada por la **Ley 1033 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46334 de 19 de julio de 2006: "*Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política*". |

***Notas Reglamentarias***

| |
|---|
| Reglamentada por el **Decreto 4567 de 2011**, publicado en el Diario Oficial No. 48270 de 1 de diciembre de 2011. |
| Reglamentada por el **Decreto 3905 de 2009**, publicado en el Diario Oficial No. 47496 de 8 de octubre de 2009. |

| |
|---|
| Reglamentada por el **Decreto 1227 de 2005**, publicado en el Diario Oficial No. 45890 de 25 de abril de 2005. |
| Reglamentada por el **Decreto 4500 de 2005**, publicado en el Diario Oficial No. 46114 de 06 de diciembre de 2005. |

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 271 de 2010** |
| **Ley 1081 de 2006**, artículo 9°. |
| **Ley 361 de 1997**, artículo 27, 31 |
| **Acto Legislativo 1 de 2008**. |
| **JURISPRUDENCIA** |
| El **Acto Legislativo 1 de 2008** fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-588-09** de 27 de agosto de 2009, Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Adicionalmente establece la Corte: "*Esta sentencia tiene efectos retroactivos y, por tal razón, se reanudan los trámites relacionados con los concursos públicos que hubieren sido suspendidos y carecen de valor y efecto todas las inscripciones extraordinarias en carrera administrativa o los ingresos automáticos a la misma que, con fundamento en el **Acto Legislativo 01 de 2008**, se hayan realizado.*" |

El Congreso de Colombia

## DECRETA:

## TITULO I OBJETO DE LA LEY

## Capítulo I
## Objeto, ámbito de aplicación y principios

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

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

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

a) Empleos públicos de carrera;

b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;

c) Empleos de período fijo;

d) Empleos temporales.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 1°. |

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
|---|
| Corte Constitucional, **Sentencia C-181-10** de 17 de marzo de 2010, Magistrado Ponente Dr. José Ignacio Pretelt Chaljub. |

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

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio

público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 2°. |

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

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

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

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

– Al personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
|---|
| Corte Constitucional **Sentencia C-560-00** de 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr.Alfredo Beltrán Sierra |

– Al personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.

– ***Derogado por la* Ley 1033 de 2006***

***Nota de Vigencia***

| |
|---|
| Inciso 5° del literal a) del numeral 1 derogado por el artículo 14 de la **Ley 1033 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46334 de 19 de julio de 2006. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

| |
|---|
| A los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional. |

– ***Derogado por la Ley 1033 de 2006***

***Nota de Vigencia***

| |
|---|
| Inciso 6° del literal a) del numeral 1 derogado por el artículo 14 de la **Ley 1033 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46334 de 19 de julio de 2006. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

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

– A los comisarios de Familia, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 30 (sic, se refiere al artículo 13, que modifica el artículo 30 de la Ley 294 de 1996) de la Ley 575 de 2000;

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

– En las corporaciones autónomas regionales.

– En las personerías.

– En la Comisión Nacional del Servicio Civil.

– En la Comisión Nacional de Televisión.

***Nota Jurisprudencial***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Aparte subrayado "*en la Comisión Nacional de Televisión*" declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-532-06** de 12 de julio de 2006, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis. |

**– En la Auditoria General de la República.**

***Notas Jurisprudenciales***

| Corte Constitucional |
| --- |
| La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la **Sentencia C-315-07**, mediante **Sentencia C-319-07** de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería. |
| Aparte subrayado "*en la Auditoría General de la República*" declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-315-07** de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño. |

– En la Contaduría General de la Nación;

c) A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados;

d) La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales.

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

– Rama Judicial del Poder Público.

– Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.

– Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.

– Fiscalía General de la Nación.

– Entes Universitarios autónomos.

– Personal regido por la carrera diplomática y consular.

– El que regula el personal docente.

***Notas Jurisprudenciales***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Aparte subrayado "*Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales*" declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-319-07** de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería. |
| Aparte subrayado "*El que regula el personal docente*" declarado EXEQUIBLE, por el cargo analizado, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-175-06** de 8 de marzo de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño. |

***CONCORDANCIAS***

| **Decreto 1278 de 2002** |
| --- |

– El que regula el personal de carrera del Congreso de la República

Parágrafo 2°. Mientras se expida las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley.

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-073-06** de 8 de febrero de 2006, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil. |

***CONCORDANCIAS***

| **Ley 443 de 1998**; artículo 3°. |
| --- |

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

1. Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.

2. Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes:

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1350 de 2009**. "Por la cual se reglamenta la Carrera Administrativa Especial en la Registraduría Nacional del Estado Civil y se dictan normas que regulen La Gerencia Pública" |

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

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

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

– El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

– El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias.

– El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

– El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

– ****Adicionado por la* Ley 1575 de 2012*** El que regula el personal que presta sus servicios a los cuerpos oficiales de

bomberos.

## *Nota de Vigencia*

| |
|---|
| Inciso adicionado por el artículo 51 de la **Ley 1575 de 2012**, publicada en el Diario Oficial No. 48530 del miércoles, 22 de agosto de 2012. |

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

## *Notas Jurisprudenciales*

| **Corte Constitucional** |
|---|
| La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la **Sentencia C-1230-05**, mediante **Sentencia C-073-06** de 8 de febrero de 2006, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil. |
| Numeral 3° declarado CONDICIONALMENTE exequible por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1230-05** de 29 de noviembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil, "*siempre y cuando se entienda que la administración de los sistemas específicos de carrera administrativa también corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil*". |

Parágrafo. Mientras se expiden las normas de los sistemas específicos de carrera administrativa para los empleados de las superintendencias de la Administración Pública Nacional, para el personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, para el personal del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y para el personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley.

***Notas Jurisprudenciales***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| Artículo declarado EXEQUIBLE, por el cargo analizado, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1230-05** de 29 de noviembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil, salvo la exequibilidad condicionada sobre el numeral 3°. |

***CONCORDANCIAS***

| **Decreto 775 de 2005** |
|---|
| **Decreto 770 de 2005** |

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 4°. |
| **JURISPRUDENCIA** |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-563-00** de 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz. |

## Capítulo II

## Clasificación de los empleos públicos

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

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

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

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

**En la Administración Central del Nivel Nacional:**

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1474 de 2011**; artículos 8° y 9°. |
| **Ley 87 de 1993**; artículos 11 y 14. |

***Nota Jurisprudencial***

| |
|---|
| **Corte Constitucional** |

Apartes subrayadas declaradas EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-673-15**, octubre 28 de 2015; Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. "*La Corte recordó que la competencia legislativa para la definición de empleos de libre nombramiento y remoción tiene un carácter restrictivo y responde a criterios estrictos, los cuales deben ser cumplidos para no desdibujar la regla general y preferente de la carrera administrativa que consagra el artículo 125 de la Carta Política, la cual constituye un eje definitorio del ordenamiento constitucional. Esta definición debe basarse en un fundamento legal y responder a un principio de razón suficiente que justifique al legislador con argumentos razonables. Dicho principio impone valorar las funciones esenciales asignadas al cargo, con el fin de determinar si corresponden a aquellas de dirección, conducción u orientación institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de políticas o directrices pata la entidad, o que exijan en su cumplimiento de un alto nivel de confianza por parte del nominador, además de evaluar el criterio orgánico que refiere al nivel jerárquico que ocupa el cargo dentro de la estructura estatal. En el caso concreto, la corporación encontró que de acuerdo con los dos modelos que se configuran en general para establecer la competencia y el ejercicio del control disciplinario interno en las entidades de la administración central y de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el empleo de jefe de control interno disciplinario es ejercido por aquella persona que coordina la unidad u oficina autónoma dentro de la estructura de la entidad, o por el director de la dependencia específica a la cual se encuentra adscrito el grupo interno de trabajo creado para tal fin. El carácter de libre nombramiento y remoción dado por el legislador a dicho empleo tiene que ver directamente con la naturaleza de las funciones que debe ejercer, las cuales corresponden a aquéllas de "dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices". Además se advierte que en las diferentes estructuras de las entidades estatales de la administración central del nivel nacional, de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el cargo bajo estudio se ubica en el rango jerárquico directivo. Lo anterior significa que teniendo en cuenta el criterio orgánico, es constitucionalmente admisible la exclusión que hizo el legislador del empleo público bajo análisis, toda vez que ostenta una naturaleza directiva dentro de la administración pública y por ello se puede catalogar como un cargo de libre nombramiento y remoción.*"

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

**En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional: Presidente, Director o Gerente General o Nacional; Vicepresidente, Subdirector o Subgerente General o Nacional; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial;**

**Superintendente; Superintendente Delegado; Intendente; Director de Superintendencia; Secretario General; Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o Comunicaciones; Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente Bancario y de los Superintendentes Delegados y Jefes de División de la Superintendencia Bancaria de Colombia.**

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |

Apartes subrayadas declaradas EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-673-15**, octubre 28 de 2015; Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. "*La Corte recordó que la competencia legislativa para la definición de empleos de libre nombramiento y remoción tiene un carácter restrictivo y responde a criterios estrictos, los cuales deben ser cumplidos para no desdibujar la regla general y preferente de la carrera administrativa que consagra el artículo 125 de la Carta Política, la cual constituye un eje definitorio del ordenamiento constitucional. Esta definición debe basarse en un fundamento legal y responder a un principio de razón suficiente que justifique al legislador con argumentos razonables. Dicho principio impone valorar las funciones esenciales asignadas al cargo, con el fin de determinar si corresponden a aquellas de dirección, conducción u orientación institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de políticas o directrices pata la entidad, o que exijan en su cumplimiento de un alto nivel de confianza por parte del nominador, además de evaluar el criterio orgánico que refiere al nivel jerárquico que ocupa el cargo dentro de la estructura estatal. En el caso concreto, la corporación encontró que de acuerdo con los dos modelos que se configuran en general para establecer la competencia y el ejercicio del control disciplinario interno en las entidades de la administración central y de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el empleo de jefe de control interno disciplinario es ejercido por aquella persona que coordina la unidad u oficina autónoma dentro de la estructura de la entidad, o por el director de la dependencia específica a la cual se encuentra adscrito el grupo interno de trabajo creado para tal fin. El carácter de libre nombramiento y remoción dado por el legislador a dicho empleo tiene que ver directamente con la naturaleza de las funciones que debe ejercer, las cuales corresponden a aquéllas de "dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices". Además se advierte que en las diferentes estructuras de las entidades estatales de la administración central del nivel nacional, de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el cargo bajo estudio se ubica en el rango jerárquico directivo. Lo anterior significa que teniendo en cuenta el criterio orgánico, es constitucionalmente admisible la exclusión que hizo el legislador del empleo público bajo análisis, toda vez que ostenta una naturaleza directiva dentro de la administración pública y por ello se puede catalogar como un cargo de libre nombramiento y remoción.*"

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

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

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Apartes subrayadas declaradas EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-673-15**, octubre 28 de 2015; Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. "*La Corte recordó que la competencia legislativa para la definición de empleos de libre nombramiento y remoción tiene un carácter restrictivo y responde a criterios estrictos, los cuales deben ser cumplidos para no desdibujar la regla general y preferente de la carrera administrativa que consagra el artículo 125 de la Carta Política, la cual constituye un eje definitorio del ordenamiento constitucional. Esta definición debe basarse en un fundamento legal y responder a un principio de razón suficiente que justifique al legislador con argumentos razonables. Dicho principio impone valorar las funciones esenciales asignadas al cargo, con el fin de determinar si corresponden a aquellas de dirección, conducción u orientación institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de políticas o directrices pata la entidad, o que exijan en su cumplimiento de un alto nivel de confianza por parte del nominador, además de evaluar el criterio orgánico que refiere al nivel jerárquico que ocupa el cargo dentro de la estructura estatal. En el caso concreto, la corporación encontró que de acuerdo con los dos modelos que se configuran en general para establecer la competencia y el ejercicio del control disciplinario interno en las entidades de la administración central y de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el empleo de jefe de control interno disciplinario es ejercido por aquella persona que coordina la unidad u oficina autónoma dentro de la estructura de la entidad, o por el director de la dependencia específica a la cual se encuentra adscrito el grupo interno de trabajo creado para tal fin. El carácter de libre nombramiento y remoción dado por el legislador a dicho empleo tiene que ver directamente con la naturaleza de las funciones que debe ejercer, las cuales corresponden a aquéllas de "dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices". Además se advierte que en las diferentes estructuras de las entidades estatales de la administración central del nivel nacional, de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el cargo bajo estudio se ubica en el rango jerárquico directivo. Lo anterior significa que teniendo en cuenta el criterio orgánico, es constitucionalmente admisible la exclusión que hizo el legislador del empleo público bajo análisis, toda vez que ostenta una naturaleza directiva dentro de la administración pública y por ello se puede catalogar como un cargo de libre nombramiento y remoción.*" |

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
| --- |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-506-99** de 14 de julio de 1999 Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz. |

| |
|---|
| Corte Constitucional, **Sentencia C-368-99** de 26 de mayo de 1999, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz |

**En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:**

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

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
|---|
| Corte Constitucional, **Sentencia C-161-03** de 25 de febrero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-599-00** de 24 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-506-99** de 14 de julio de 1999 Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz. |

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|

Apartes subrayadas declaradas EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-673-15**, octubre 28 de 2015; Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. "*La Corte recordó que la competencia legislativa para la definición de empleos de libre nombramiento y remoción tiene un carácter restrictivo y responde a criterios estrictos, los cuales deben ser cumplidos para no desdibujar la regla general y preferente de la carrera administrativa que consagra el artículo 125 de la Carta Política, la cual constituye un eje definitorio del ordenamiento constitucional. Esta definición debe basarse en un fundamento legal y responder a un principio de razón suficiente que justifique al legislador con argumentos razonables. Dicho principio impone valorar las funciones esenciales asignadas al cargo, con el fin de determinar si corresponden a aquellas de dirección, conducción u orientación institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de políticas o directrices pata la entidad, o que exijan en su cumplimiento de un alto nivel de confianza por parte del nominador, además de evaluar el criterio orgánico que refiere al nivel jerárquico que ocupa el cargo dentro de la estructura estatal. En el caso concreto, la corporación encontró que de acuerdo con los dos modelos que se configuran en general para establecer la competencia y el ejercicio del control disciplinario interno en las entidades de la administración central y de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el empleo de jefe de control interno disciplinario es ejercido por aquella persona que coordina la unidad u oficina autónoma dentro de la estructura de la entidad, o por el director de la dependencia específica a la cual se encuentra adscrito el grupo interno de trabajo creado para tal fin. El carácter de libre nombramiento y remoción dado por el legislador a dicho empleo tiene que ver directamente con la naturaleza de las funciones que debe ejercer, las cuales corresponden a aquéllas de "dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices". Además se advierte que en las diferentes estructuras de las entidades estatales de la administración central del nivel nacional, de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el cargo bajo estudio se ubica en el rango jerárquico directivo. Lo anterior significa que teniendo en cuenta el criterio orgánico, es constitucionalmente admisible la exclusión que hizo el legislador del empleo público bajo análisis, toda vez que ostenta una naturaleza directiva dentro de la administración pública y por ello se puede catalogar como un cargo de libre nombramiento y remoción.*"

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

**En la Administración Central del Nivel Nacional:**

**Ministro y Viceministro; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector de la Policía Nacional; Superintendente; y Director de Unidad Administrativa**

**Especial.**

En las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, los empleos adscritos a las oficinas de comando, de las unidades y reparticiones de inteligencia y de comunicaciones, en razón de la necesaria confianza intuito personal requerida en quienes los ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza y Jefe del Estado Mayor Conjunto.

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
| --- |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-161-03** de 25 de febrero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. |

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

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
| --- |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-368-99** de 26 de mayo de 1999, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. |

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

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial.

**En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial:**
**Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.**

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente;

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 5°. |

e) ****Adicionado por la* Ley 1093 de 2006:*** Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;

## *Nota de Vigencia*

| |
|---|
| Literal e) adicionado por el artículo 1 de la **Ley 1093 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46395 de 18 de septiembre de 2006. |

f) ****Adicionado por la* Ley 1093 de 2006:*** Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera.

***Nota de Vigencia***

| |
|---|
| Literal f) adicionado por el artículo 1 de la **Ley 1093 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46395 de 18 de septiembre de 2006. |

***Notas Jurisprudenciales***

| |
|---|
| **Corte Constitucional** |

Apartes subrayadas [las expresiones “Jefes” , “de control interno disciplinario o quien haga sus veces” y “Jefes de “, “control interno disciplinario o quien haga sus veces”, Jefe de Oficina”] declaradas EXEQUIBLES por ineptitud de la demanda, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-673-15**, octubre 28 de 2015; Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. "*La Corte recordó que la competencia legislativa para la definición de empleos de libre nombramiento y remoción tiene un carácter restrictivo y responde a criterios estrictos, los cuales deben ser cumplidos para no desdibujar la regla general y preferente de la carrera administrativa que consagra el artículo 125 de la Carta Política, la cual constituye un eje definitorio del ordenamiento constitucional. Esta definición debe basarse en un fundamento legal y responder a un principio de razón suficiente que justifique al legislador con argumentos razonables. Dicho principio impone valorar las funciones esenciales asignadas al cargo, con el fin de determinar si corresponden a aquellas de dirección, conducción u orientación institucional, cuyo ejercicio implique la adopción de políticas o directrices pata la entidad, o que exijan en su cumplimiento de un alto nivel de confianza por parte del nominador, además de evaluar el criterio orgánico que refiere al nivel jerárquico que ocupa el cargo dentro de la estructura estatal. En el caso concreto, la corporación encontró que de acuerdo con los dos modelos que se configuran en general para establecer la competencia y el ejercicio del control disciplinario interno en las entidades de la administración central y de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el empleo de jefe de control interno disciplinario es ejercido por aquella persona que coordina la unidad u oficina autónoma dentro de la estructura de la entidad, o por el director de la dependencia específica a la cual se encuentra adscrito el grupo interno de trabajo creado para tal fin. El carácter de libre nombramiento y remoción dado por el legislador a dicho empleo tiene que ver directamente con la naturaleza de las funciones que debe ejercer, las cuales corresponden a aquéllas de “dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices”. Además se advierte que en las diferentes estructuras de las entidades estatales de la administración central del nivel nacional, de la administración descentralizada del nivel nacional y de la administración descentralizada del nivel territorial, el cargo bajo estudio se ubica en el rango jerárquico directivo. Lo anterior significa que teniendo en cuenta el criterio orgánico, es constitucionalmente admisible la exclusión que hizo el legislador del empleo público bajo análisis, toda vez que ostenta una naturaleza directiva dentro de la administración pública y por ello se puede catalogar como un cargo de libre nombramiento y remoción.*"

Expresiones “*Director de la Academia Diplomática*”, “*Director de Protocolo*” y “*Jefes de Oficina Asesora*” declaradas EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-814-14** de 5 de noviembre de 2014, Magistrada Ponente Dra. Martha Victoria Sáchica Méndez.

**Artículo 6°. Cambio de naturaleza de los empleos.** El empleado de carrera administrativa cuyo cargo

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

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Mediante **Sentencia C-942-03** de 15 de octubre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra, la Corte Constitucional, en el texto correspondiente a la Ley 443 de 2004 declarado EXEQUIBLE el parte subrayado por "*bajo el entendido de que si esta expresión implica el ingreso a un cargo de nivel de mayor jerarquía, debe el empleado de carrera cumplir el procedimiento previsto en la ley para los ascensos, como se explicó en la parte motiva de esta sentencia*". |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
| --- |
| **Ley 443 de 1998**; artículo 6°. |

## TITULO II

DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO Y LA GERENCIA PUBLICA

### Capítulo I

### De la comisión nacional del servicio civil

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1033 de 2006**; artículo 9°. |

**Artículo 8°. Composición de la comisión nacional del servicio civil y requisitos exigidos a sus miembros.**

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

2. Para ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil se requiere ser colombiano de nacimiento, mayor de 35 años, con título universitario en áreas afines a las funciones de la Comisión Nacional, postgrado y experiencia profesional acreditada en el campo de la función pública o recursos humanos o relaciones laborales en el sector público, por más de siete (7) años.

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-452-05** de 3 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. |

**Artículo 9°. Procedimiento para la designación de los miembros de la comisión nacional del servicio civil y período de desempeño.** Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados para un período institucional de cuatro (4) años y de dedicación exclusiva. Durante su período no podrán ser removidos o retirados, excepto por sanción disciplinaria o por llegar a la edad de retiro forzoso.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| Ley 797 de 2003; artículo 9°, parágrafo 3°. |

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

La Comisión Nacional del Servicio Civil se conformará mediante concurso público y abierto convocado por el Gobierno Nacional y realizado en forma alterna, por la Universidad Nacional y la

ESAP. A tal concurso se podrán presentar todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 8o. de la presente ley.

Con los candidatos que superen el concurso se establecerá una lista de elegibles en estricto orden de méritos, la cual tendrá una vigencia de cuatro (4) años. El candidato que ocupe el primer puesto será designado por el Presidente de la República como miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el período respectivo. Las vacancias absolutas se suplirán de la lista de elegibles en estricto orden de méritos para el período restante.

Los concursos para la selección de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil se realizarán de acuerdo con el procedimiento que para el efecto establezca el reglamento.

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

Tres (3) meses antes del vencimiento del periodo para el cual fue nombrado cada uno de los miembros de la Comisión, el Presidente de la República procederá a efectuar la designación respectiva, para lo cual deberá cumplirse el trámite establecido en este artículo.

Parágrafo Transitorio. Para asegurar la aplicación inmediata de la presente ley, los tres (3) primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados de conformidad con el siguiente procedimiento:

Una lista de cinco (5) candidatos designados por el Defensor del Pueblo, cinco candidatos por la Corte Suprema de Justicia y cinco candidatos por la agremiación más representativa de

las universidades públicas y privadas.

En la conformación de estas listas se tendrá en cuenta que los candidatos acrediten los requisitos señalados en el artículo 8° y se observe lo dispuesto en la **Ley 581 de 2000**.

Con los candidatos que integren las anteriores listas, se realizará un concurso de méritos por la Universidad Nacional o la ESAP, las cuales remitirán la lista de aprobados al Presidente de la República para su designación y correspondiente posesión, en estricto orden de mérito. Esta lista solamente será utilizada para la designación de los primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y para suplir las vacancias definitivas que se ocasionen con relación a los empleos de dichos miembros.

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

Con el objeto de asegurar el funcionamiento de la Comisión, los miembros de la primera designación de la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrán un período que se decidirá atendiendo el puntaje obtenido en el concurso de méritos así: Cuatro (4) años para el mayor puntaje, tres años para el del segundo puntaje y dos años para el del tercer puntaje. Vencido cada uno de estos períodos el nuevo nombramiento se efectuará por un período institucional de cuatro (4) años, de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1033 de 2006**; artículo 13. |

Para la conformación de la Comisión, dentro del mes siguiente a la vigencia de la presente ley se integrarán las listas de que trata este artículo, para que dentro de los dos (2) meses siguientes se efectúe el proceso de evaluación y nombramiento de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Parágrafo transitorio declarado EXEQUIBLE por los cargos estudiados, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-109-06** de 22 de febrero de 2006, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto. |

**Artículo 10. Régimen aplicable a los miembros de la comisión nacional del servicio civil.**
**a) Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil son empleados públicos y percibirán, con cargo al presupuesto de dicha Comisión, el salario y las prestaciones correspondientes al empleo de Ministro de Despacho; estos empleos requerirán de dedicación exclusiva y, en consecuencia, su ejercicio no es compatible con ninguna otra actividad profesional del sector público o privado, salvo la previsión contenida en el artículo 19, literal d) de la Ley 4 de 1992;**

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

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

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

a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;

b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley;

c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento;

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

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

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

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

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

i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin;

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

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

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
| --- |
| Corte Constitucional, **Sentencia C-1175-05** de 17 de noviembre de 2005, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. |

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

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

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

b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto

relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;

c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición;

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Literal c) declarado EXEQUIBLE, por los cargos formulados, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1265-05** de 5 de diciembre de 2005, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández. |

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 1°. Para el correcto ejercicio de sus competencias en esta materia, la Comisión Nacional del Servicio Civil estará en contacto periódico con las unidades de personal de las diferentes entidades públicas que ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

Parágrafo 2°. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán cinco (5) salarios mínimos legales vigentes y máximos veinticinco (25) salarios mínimos legales vigentes.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 45. |

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| Parágrafo 2° declarado EXEQUIBLE, por los cargos formulados, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1265-05** de 5 de diciembre de 2005, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández. |

## Artículo 13. Organización y estructura de la comisión nacional del servicio civil.

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará su reglamento de organización y funcionamiento, que será

publicado en el Diario Oficial.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 489 de 1998**; artículo 119. |

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

3. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará siempre sus decisiones en Pleno y sesionará por convocatoria de su Presidente con una periodicidad mínima de dos (2) días por semana, sesiones a las cuales podrá invitar a las personas que puedan hacer aportes en las respectivas deliberaciones.

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

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

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

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

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

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

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

c) Por los demás ingresos y bienes que adquiera a cualquier título.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Estatuto Tributario**; artículo 22. |

## Capítulo II

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

**Artículo 14. El departamento administrativo de la función pública.** Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Velar por el prestigio del Gobierno como empleador;

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

o) Formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación;

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

q) Las demás que le asigne la ley.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículos 56 y 57. |
| **Decreto 3715 de 2010** |

## Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

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

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

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información

que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

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

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

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1010 de 2006**; artículo 16. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 59. |

## Artículo 16. Las comisiones de personal.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

***Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible*** Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-073-06** según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 8 de febrero de 2006, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil, "*en el entendido que sólo podrá dirimir el empate, cuando no haya participado en la evaluación del desempeño del respectivo empleado de carrera*". |

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.
La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la

Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;

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

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

d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;

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

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

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

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

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

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

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| La Corte Constitucional mediante **Sentencia C-372-99** de 26 de mayo de 1999, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo, declaró INEXEQUIBLE la expresión "*o los reglamentos*" contenida en el numeral 12 del artículo 61 de la **Ley 443 de 1998**, el cual establecía las funciones de la Comisión de Personal. |

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
| --- |
| **Ley 443 de 1998**; artículos 60 y 61. |
| **Decreto 775 de 2005**; artículo 49 |
| **JURISPRUDENCIA** |
| Corte Constitucional **Sentencia C-250-13** de 24 de abril de 2013, Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. |

## Capítulo III

## Instrumentos de ordenación del empleo público

**Artículo 17. Planes y plantas de empleados.**

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

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 617 de 2000**; artículo 92. |

## Artículo 18. Sistema general de información administrativa.

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

gestión de la Función Pública.

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

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

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

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

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

7. El subsistema presupuestal de recursos humanos, será

competencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y su contenido será determinado reglamentariamente.

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

## *Notas Reglamentarias*

| |
|---|
| Artículo reglamentado por el **Decreto 2842 de 2010**, publicado en el Diario Oficial No. 47792 del 5 de agosto de 2010. |
| Articulo reglamentado por el **Decreto 1409 de 2008**, publicado en el Diario Oficial No. 46976 de 30 de abril de 2008. |

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 019 de 2012**; artículo 227 |
| **Ley 1450 de 2011**, artículo 227 |
| **Ley 489 de 1998**; artículo 36 |
| **Ley 443 de 1998**; artículo 81. |

## TITULO III
## ESTRUCTURA DEL EMPLEO PUBLICO

**Artículo 19. El empleo público.**

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

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal

manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 21. Empleos de carácter temporal.**

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

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

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;

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

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

3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

***Nota Jurisprudencial***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, en el entendido que el mismo deberá garantizar el cumplimiento de los principios de la función pública de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-288-14** de 20 de mayo de 2014, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Inepta demanda en relación con algunos cargos. |

## Artículo 22. Ordenación de la jornada laboral.

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

a) Empleos de tiempo completo, como regla general;

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

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

## TITULO IV

## DEL INGRESO Y EL ASCENSO AL EMPLEO PUBLICO

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 7°. |

**Artículo 24. Encargo. Modificado por la Ley 1960 de 2019, artículo 1º. Nuevo Texto***
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. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

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 Servido Civil a través del medio que esta indique.

***Nota de Vigencia***

Modificada por la **Ley 1960 de 2019** **artículo 1º.** por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

***Texto anterior***

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

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

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

***CONCORDANCIAS***

**Ley 443 de 1998**; artículos 8° y 10.

Ley 344 de 1996; artículo 18.

**Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal.** Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores

públicos de carrera.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1033 de 2006**; artículos 5° y 10. |
| **Ley 443 de 1998**; artículos 9° y 10. |

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| Mediante **Sentencia C-942-03** de 15 de octubre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra, la Corte Constitucional se pronuncio sobre el aparte subrayado contenido en el artículo 9 de la **Ley 443 de 1998** declarándolo EXEQUIBLE, por los cargos analizados. |

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

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para

desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 11. |
| **JURISPRUDENCIA** |
| Corte Constitucional- **Sentencia C-942-03** de 15 de octubre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. |

***Notas Jurisprudenciales***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| Inciso final declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-182-07** de 14 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería. |
| Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-175-07** de 14 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil, "*en el entendido que esta decisión administrativa debe adoptarse con las garantías propias del debido proceso*". |

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

### Capítulo I
### Procesos de selección o concursos

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 1°, 12 y 13. |

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

acuerdo con los siguientes principios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo 2°. |

**Artículo 29. Concursos. Modificado por la Ley 1960 de 2019, artículo 2º. Nuevo Texto* .** La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.
En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de 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 con derechos de 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 treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso

continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción. Parágrafo. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.

***Notas de Vigencia***

| |
|---|
| Modificada por la **Ley 1960 de 2019 artículo 2º.** por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. |

***Texto anterior***

| |
|---|
| ***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.* |

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 982 de 2005**; artículo 37. |
| **Ley 443 de 1998**; artículo 11. |

**Artículo 30. Competencia para adelantar los concursos.** Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos.

Los convenios o contratos se suscribirán preferencialmente, con las entidades acreditadas que tengan jurisdicción en el departamento o municipio en el cual esté ubicada la entidad para la cual se realiza el concurso.

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

Las entidades que utilicen las listas de elegibles resultado de los concursos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán sufragar los costos determinados por la citada Comisión.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Acto Legislativo 4 de 2011** |
| **JURISPRUDENCIA** |
| Corte Constitucional – **Sentencia C-1175-05** de 17 de noviembre de 2005, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra |

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

**1. Convocatoria.** La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| Artículo **33**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 982 de 2005**; artículo **37**. |

**3. Pruebas.** Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer

una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

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

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

***Modificado por la* Ley 1033 de 2006*, nuevo texto:*** Cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil prevea en los procesos de selección la aplicación de la prueba básica general de preselección a que hace referencia el artículo 24 de la **Ley 443 de 1998** y esta tenga el carácter de habilitante, no le será exigible a los empleados que estén vinculados a la Administración Pública, mediante nombramiento provisional o en carrera, con una antelación no menor a seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, que se inscriban o que se hayan inscrito para participar en el respectivo concurso en un empleo perteneciente al mismo nivel jerárquico del cargo que vienen desempeñando.

La experiencia de los aspirantes deberá evaluarse como una prueba más dentro del proceso, a la cual deberá asignársele un mayor valor a la experiencia relacionada con las funciones del cargo para el cual aspiran.

Para dar cumplimiento a lo consagrado en los incisos anteriores la Comisión Nacional del Servicio Civil queda facultada para que dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la expedición de la presente ley, realice los ajustes y modificaciones que se requieran en los procesos administrativos y en las convocatorias que se encuentren en curso a la entrada en vigencia de esta.

Habilitar en Carrera Administrativa General, Especial o Específica según el caso a quienes hubiesen realizado y superado el respectivo proceso de selección por mérito de acuerdo con la normatividad vigente a la fecha de la convocatoria para la cual se haya participado. La Comisión Nacional del Servicio Civil emitirá los pronunciamientos a que haya lugar en cada caso.

Parágrafo. Con el fin de garantizar la oportuna ejecución del proceso de selección para la provisión de empleos de carrera, la Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará la Fase I, Prueba Básica General de Preselección de la Convocatoria número 001-2005, a través de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, con el apoyo del ICFES y el soporte tecnológico de la Universidad de Pamplona.

La ESAP asumirá hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor del diseño, construcción y aplicación de la Prueba Básica General de Preselección con cargo al presupuesto de la vigencia fiscal 2006, para lo cual dispondrá de los recursos asignados para la aplicación de la Ley 909 de 2004 y el valor restante con cargo al presupuesto de la CNSC.

***Nota de Vigencia***

| |
|---|
| Numeral 3 modificado por el artículo 10 de la **Ley 1033 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46334 de 19 de julio de 2006, según lo dispuesto en su artículo 14. |

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| Artículo **56**. |

**4. Numeral modificado por la Ley 1960 de 2019, artículo 6º.** Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad.

***Notas de Vigencia***

| |
|---|
| Modificada por la **Ley 1960 de 2019 artículo 6°.** por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. |

***Texto anterior***

| |
|---|
| ***4. Listas de elegibles.*** *Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.* |

******Derogado por la* **Ley 1033 de 2006***

***Nota de Vigencia***

| |
|---|
| Inciso 2° del numeral 4 derogado por el artículo 14 de la **Ley 1033 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46334 de 19 de julio de 2006. |

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este inciso 2° del numeral 4. por carencia actual del objeto (derogatoria expresa de la **Ley 1033 de 2006**), mediante **Sentencia C-736-06** de 30 de agosto de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

| |
|---|
| ***Inciso 2*** En los concursos que se realicen para el Ministerio de Defensa Nacional, en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, con excepción de sus entidades descentralizadas, antes de la conformación de las listas de elegibles se efectuará a cada concursante un estudio de seguridad de carácter reservado, el cual, de resultar desfavorable, será causal para no incluirlo en la respectiva lista de elegibles. Cuando se trate de utilizar listas de elegibles de otras entidades, al nombramiento deberá preceder el estudio de seguridad. En el evento de ser este desfavorable no podrá efectuarse el nombramiento. |

**5. Período de prueba.** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por

concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

Parágrafo. En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículos **17**,**18**, **19**, **20**, **21**, **22** y **23**. |

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

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **19**. |

## Capítulo II

## Del registro público de carrera administrativa

**Artículo 34. Registro público de carrera administrativa.** El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

Parágrafo 1°. Harán parte del Registro Público de Carrera Administrativa, en capítulos especiales, los registros que se refieran a los empleados pertenecientes a los sistemas específicos de carrera de creación legal.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **26**. |

**Artículo 35. Notificación de la inscripción y actualización en carrera.** La notificación de la inscripción y de la actualización en la carrera administrativa se cumplirá con la anotación en el Registro Público.

La decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil que niegue la inscripción o la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa se efectuará mediante resolución motivada, la cual se notificará personalmente al interesado, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Código Contencioso Administrativo.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículos **27** y **28**. |

## TITULO VI DE LA CAPACITACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### Capítulo I

### La capacitación de los empleados públicos

**Artículo 36. Objetivos de la capacitación.**

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

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 921 de 2004**; artículo **21**. |
| **Ley 443 de 1998**; artículo **36**. |

## Capítulo II

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

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

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

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

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

la entidad o autoridad competente;

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1010 de 2006**; artículo **16**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículos **2°**,**4°**, parágrafo 2° y **30**. |

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

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este inciso (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante **Sentencia C-156-07** de 7 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil. |

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

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

a) Adquirir los derechos de carrera;

b) Ascender en la carrera;

c) Conceder becas o comisiones de estudio;

d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;

e) Planificar la capacitación y la formación;

f) Determinar la permanencia en el servicio.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1010 de 2006**; artículo **16**. |
| **Ley 734 de 2002**; artículo 3, numeral **20**. |
| **Ley 443 de 1998**; artículos **30** y **31**. |

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

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

***CONCORDANCIAS***

**Ley 443 de 1998**; artículo **32**.

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

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

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

***CONCORDANCIAS***

**Ley 443 de 1998**; artículo **34**.

## TITULO VII

RETIRO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

**Artículo 41. Causales de retiro del servicio.** El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

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

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

c) ***Declarado INEXEQUIBLE***

***Notas Jurisprudenciales***

| Corte Constitucional |
| --- |
| La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la **Sentencia C-501-05**, mediante **Sentencia C-541-05** de 24 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis. |
| La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la **Sentencia C-501-05**, mediante **Sentencia C-502-05** de 17 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería. |
| Literal c) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-501-05** de 17 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

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

d) Por renuncia regularmente aceptada;

e) ****Declarado CONDICIONALMENTE exequible**** Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;

***Nota Jurisprudencial***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Literal e) declarado CONDICIONALMENTE exequible por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-501-05** de 17 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, "en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente". |

f) Por invalidez absoluta;

g) Por edad de retiro forzoso;

***CONCORDANCIAS***

| |
| --- |
| **Ley 797 de 2003**; artículos 9° parágrafo 3°. |

h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;

i) ****Declarado CONDICIONALMENTE exequible**** Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;

***Nota Jurisprudencial***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Literal i) declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1189-05** de 22 de noviembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, "*en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio*". |

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

k) Por orden o decisión judicial;

l) Por supresión del empleo;

m) Por muerte;

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

Parágrafo 1°. ***Declarado INEXEQUIBLE***

***Nota Jurisprudencial***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Parágrafo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-501-05** de 17 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

| |
| --- |
| **Parágrafo 1°.** Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento grave de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten directamente la prestación de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre este y la afectación del servicio; contra la cual procederán los recursos del Código Contencioso Administrativo. |
| El uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Único Disciplinario. |

Parágrafo 2°. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **37**. |

## Artículo 42. Pérdida de los derechos de carrera administrativa.

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

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

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
|---|
| Numeral 2° declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-501-05** de 17 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **38**. |

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

**1. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora,**

**en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.**

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

3. Esta decisión se entenderá revocada, si al interponer los recursos dentro del término legal, la administración no se pronuncia dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactoria en el puntaje mínimo.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **42**. |

**Artículo 44. Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo.** ****Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE**** Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

***Notas Jurisprudenciales***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Aparte subrayados declarados EXEQUIBLES, por el cargo examinado, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-431-10** de 2 de junio de 2010, Magistrado Ponente Dr. Mauricio González Cuervo. |
| La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este inciso (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante **Sentencia C-175-07** de 14 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil. |

**Parágrafo 1°. Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.** No obstante lo anterior, cuando el cargo que se suprime esté siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a este por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella, o ellas.

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

Parágrafo 2°. La tabla de indemnizaciones será la siguiente:

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salarios.

2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5) cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año; y quince (15) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10) cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

4. Por diez (10) años o más de servicios continuos: cuarenta y

cinco (45) días de salario, por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **39**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 443 de 1998**; artículo **40**. |

**Artículo 46. Reformas de planta de personal.** ****Modificado por el Decreto 019 de 2012, nuevo texto:**** Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-. para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento

Administrativo de la Función Pública."

***Nota de Vigencia***

| |
|---|
| Artículo modificado por el artículo 228 del **Decreto 019 de 2012**, publicado en el Diario Oficial No. 48308 de Enero 10 de 2012. |

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1551 de 2012**; artículo 5°. |
| **Ley 443 de 1998**; artículo **41**. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

| |
|---|
| **Artículo 46. Reformas de plantas de personal.** Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional. |
| Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de las ramas ejecutivas del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |

## TITULO VIII

DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PUBLICA EN LA ADMINISTRACIÓN

**Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.**

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

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| Artículo **49**. |

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

a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;

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

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

## Artículo 48. Principios de la función gerencial.

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

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

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

4. Los gerentes públicos formularán, junto con los

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

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

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

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

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

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

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

o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

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

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

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

**Artículo 50. Acuerdos de gestión.**

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

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

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

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

Parágrafo. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los

acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

## TITULO IX DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 51. Protección a la maternidad.

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

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

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

4. Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, y el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, más las doce (12) semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho las empleadas de

libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente con anterioridad a la vigencia de esta ley.

***CONCORDANCIAS***

| **JURISPRUDENCIA** |
| --- |
| CORTE CONSTITUCIONAL – **Sentencia C-199-99** de 7 de abril de 1999, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. |

Parágrafo 1°. Las empleadas de carrera administrativa tendrán derecho a la indemnización de que trata el presente artículo, sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de carrera administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular, a que se refiere el artículo 44 de la presente ley.

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

***CONCORDANCIAS***

| **Ley 443 de 1998**; artículo **62**. |
| --- |

**Artículo 52. Protección a los desplazados por razones de violencia y a las personas con algún tipo de discapacidad.** Cuando por razones de violencia un empleado con derechos de carrera administrativa demuestre su condición de desplazado ante la autoridad competente, de acuerdo con la Ley 387 de 1997 y las normas que la modifiquen o complementen, la Comisión Nacional del Servicio Civil ordenará su reubicación en una sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoverá la adopción de medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que posean discapacidades físicas, auditivas o visuales, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con su condición.

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 982 de 2005**; artículo 37. |
| **Ley 443 de 1998**; artículo **63**. |

## TITULO X

DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo Transitorio. Convocatorias de los empleos cubiertos por provisionales y encargos.** Durante el año siguiente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá procederse a la convocatoria de concursos abiertos para cubrir los empleos de carrera administrativa que se encuentren provistos mediante nombramiento provisional o encargo.

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Ley 1033 de 2006**; artículo 10. |

***Notas de Vigencia***

| |
|---|
| El Acto Legislativo 1° de 2008 fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-588-09** de 27 de agosto de 2009, Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. |
| Para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta el texto adicionado al artículo 125 de la Constitución Política, por el **Acto Legislativo 1 de 2008**, "*Por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política*", publicado corregido mediante el Decreto 681 de 2009, "*por el cual se corrige un yerro en el título del Acto Legislativo número 01 de 26 de diciembre de 2008, por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política*", publicado en el Diario Oficial No. 47283 de 6 de marzo de 2009. |

**Artículo 53. Facultades extraordinarias.** De conformidad con el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese de precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de esta Ley, para expedir normas de fuerza de ley que contengan:

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 760 de 2005**. |
| **JURISPRUDENCIA** |
| Corte Constitucional **Sentencia C-318-06** de 24 de abril de 2006, M.P. Dr. Alvaro Tafur Galvis. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 785 de 2005**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 785 de 2005**. |
| **Decreto 770 de 2005**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 790 de 2005**. |
| **Decreto 775 de 2005**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 765 de 2005**. |

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

***CONCORDANCIAS***

| |
|---|
| **Decreto 780 de 2005**. |
| **JURISPRUDENCIA** |
| Corte Constitucional **Sentencia C-577-06** de 25 de julio de 2006, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto |
| Corte Constitucional **Sentencia C-318-06** de 24 de abril de 2006, M.P. Dr. Álvaro Tafur Gálvis |
| Corte Constitucional **Sentencia C-1262-05** de 5 de diciembre de 2005, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto |
| Corte Constitucional **Sentencia C-1174-05** de 17 de noviembre de 2005, M.P. Dr. Jaime Córdoba Triviño |
| Corte Constitucional **Sentencia C-1119-05** de 1 de noviembre de 2005, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra |

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

Una vez entre en funcionamiento la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformada en virtud de la presente ley, se encargará de continuar directamente o a través de sus delegados, las actuaciones que, en materia de carrera administrativa, hubieren iniciado la Comisión Nacional, las Comisiones Departamentales o del Distrito Capital del Servicio Civil, las Unidades de Personal y la Comisiones de Personal, a las cuales se refería la **Ley 443 de 1998**. Ordenará la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa de aquellos funcionarios que habiendo cumplido con los requisitos no hayan sido inscritos por no estar conformada la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Igualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del término de seis (6) meses siguientes a su instalación, estudiará y resolverá sobre el cumplimiento del principio constitucional del mérito, en los procedimientos de selección efectuados antes de la ejecutoria de la **Sentencia C-195-94**, en relación con los instructores de tiempo parcial del Sena, hoy denominados instructores de tiempo completo, respecto de los

cuales no se hubiere pronunciado mediante acto administrativo y tomará las decisiones sobre el cumplimiento del requisito de mérito y consecuencialmente definirá acerca de su inscripción en la Carrera. Hasta tanto se produzca el pronunciamiento definitivo de la Comisión sobre su situación frente a la Carrera, los empleados vinculados mediante los citados procedimientos de selección solo podrán ser retirados con base en las causales previstas en esta ley, para el personal inscrito en Carrera.

**Artículo 55. Régimen de administración de personal.** Las normas de administración de personal contempladas en la presente ley y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3o. de la presente ley.

***Nota Jurisprudencial***

| **Corte Constitucional** |
| --- |
| Inciso declarado EXEQUIBLE, por el cargo analizado, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-175-06** de 8 de marzo de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño. |

Parágrafo. ****Derogado por la* Ley 1033 de 2006***

*Nota de Vigencia*

| |
| --- |
| Parágrafo derogado por el artículo 14 de la **Ley 1033 de 2006**, publicada en el Diario Oficial No. 46334 de 19 de julio de 2006. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

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

**Artículo 56. Evaluación de antecedentes a empleados provisionales. **Declarado INEXEQUIBLE****

***Notas Jurisprudenciales***

| Corte Constitucional |
| --- |
| Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-733-05** de 14 de julio de 2005, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández. |

***Texto original de la Ley 909 de 2004***

| |
| --- |
| **Artículo 56.** A los empleados que a la vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando cargos de carrera, sin estar inscritos en ella, y se presenten a los concursos convocados para conformar listas de elegibles para proveer dichos cargos, destinadas a proveerlos en forma definitiva, se les evaluará y reconocerá la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en su ejercicio. |
| La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará los instrumentos para tal efecto. |

**Artículo 57. En todo caso se conservarán y se respetarán todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos o establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, a la fecha de vigencia de esta ley.**

**Artículo 58. Vigencia.** La presente ley rige a partir de su publicación, deroga la **Ley 443 de 1998**, a excepción de los artículos **24**, **58**, **81** y **82** y las demás disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República

Luís Humberto Gómez Gallo

El Secretario General del honorable Senado de la República
Emilio Ramón Otero Dajud

La Presidenta de la honorable Cámara de Representantes,
Zuleta del Carmen Jatin Corrales

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
Angelino Lizcano Rivera

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese
Dada en Bogotá, D. C., a 23 de septiembre de 2004

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro del Interior y de Justicia,
Sabas Pretelt de la Vega

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública
Fernando Antonio Grillo Rubiano