



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XVIII - Nº 1.107

Bogotá, D. C., viernes 30 de octubre de 2009

EDICION DE 12 PAGINAS

DIRECTORES:

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

JESUS ALFONSO RODRIGUEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

SENADO DE LA REPUBLICA

PONENCIAS

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 136 DE 2009 SENADO

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

Bogotá, D. C., 21 de octubre de 2009

Doctor

RODRIGO LARA RESTREPO

Presidente Comisión Séptima

Senado de la República

Cordial saludo.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Congreso, Ley 5ª de 1992, y dentro de la oportunidad indicada, presentamos a su consideración, y por su digno conducto a los demás miembros de la Comisión, ponencia para primer debate al **Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado**, por la cual se crea la *Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud*.

Atentamente,

Senadores de la República

Dilian Francisca Toro Torres, Germán Antonio Aguirre Muñoz, Jesús Antonio Bernal Amorocho.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1. Trámite legislativo

El presente proyecto de ley es de autoría del honorable Senador Jesús Antonio Bernal Amorocho, fue radicado en la Secretaría General del Senado de la República, el día 15 de septiembre de 2009, publicado en la *Gaceta del Congreso* número 911 de 2009, siendo remitido por competencia a la Comisión Séptima Constitucional Permanente el día 17 de septiembre de 2009.

Por disposición de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del honorable Senado de la República, fueron designados como ponentes para primer debate los honorables Senadores Dilian Francisca Toro Torres, Germán Antonio Aguirre Muñoz y Jesús Antonio Bernal Amorocho.

2. Objeto del proyecto

Este proyecto busca reglamentar un régimen especial de Carrera Administrativa de los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud, con el fin de establecer un sistema técnico de administración de personal cuyo objeto es el de garantizar la eficiencia de la administración, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados para cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al Servicio, estabilidad en el empleo, posibilidad de ascenso en la carrera, así como determinar la forma de retiro de la misma, sobre la base del mérito.

3. Fundamentos constitucionales Marco constitucional

El presente proyecto tiene como fundamento los valores consagrados en el preámbulo de la Constitución Política tales como el aseguramiento de la vida, el trabajo, la justicia y la igualdad. De igual forma tiene el respaldo de los siguientes artículos de la Carta Magna: el artículo 11 que reconoce la inviolabilidad del derecho a la vida; el artículo 25 que establece la protección especial del Estado sobre el trabajo y su obligación en todas sus modalidades; el artículo 26 sobre la libertad para el ejercicio de las profesiones; el artículo 44 sobre el derecho fundamental de los niños a la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social; el artículo 46 que garantiza los servicios de la seguridad social integral a las personas de la tercera edad.

La Constitución Política de Colombia de 1991, estableció el Derecho Universal a la Seguridad Social para los colombianos en su artículo 48, ratificando un esquema descentralizado de prestación de servicios de salud en su artículo 49, aportando en sus artículos 356 y 357 los recursos necesarios para garantizar la operación de la salud pública, la red pública de servicios y los subsidios en salud para la población pobre, dando lugar a lo que la Ley constituyó como el Sistema General de Participaciones, (SGP).

El artículo 54 que destaca la obligación del Estado y empleadores para ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran; el artículo

67 sobre la educación como un derecho de todas las personas y el artículo 366 que señala como objetivos fundamentales del Estado la solución de las necesidades insatisfechas de salud, educación saneamiento ambiental y agua potable.

Conforme a los postulados de la Carta Política, el Constituyente previó la coexistencia de dos tipos de regímenes especiales de carrera, unos de creación constitucional y otros de creación legal. Por ende el Legislador está habilitado para establecer regímenes especiales para determinadas categorías de servidores públicos, como lo ha señalado la honorable Corte Constitucional, que al efecto ha precisado en Sentencia C-563 del 2000:

“No existe impedimento de orden constitucional para que el Congreso, en ejercicio de la cláusula general de competencia legislativa que el Constituyente radicó en esa Corporación, pueda crear sistemas especiales de carrera de contenido particular, que a su vez hagan parte del sistema de carrera administrativa general. Lo anterior, por cuanto si bien dichos sistemas no se regirán por las normas de carrera de carácter general, dada su singularidad y especialidad, sí deberán estar sometidos a otras de carácter especial que produzca el legislador, lo que no implica que a través de estas últimas el Congreso pueda excluir del régimen de carrera, sin más, las entidades que él arbitrariamente decida, pues aquel se aplica “para todos los empleos de los órganos y entidades del Estado, salvo las excepciones de la Constitución y de la ley”; para lo que está habilitado el legislador es para flexibilizar las garantías de dicho régimen general, en razón de la singularidad y especificidad del objeto de una determinada entidad, siempre y cuando con sus decisiones no vulnere, contradiga o desconozca el ordenamiento superior. Se ha pronunciado esta Corporación, al señalar que el legislador deberá optar en primera instancia por el régimen de carrera ordinaria y sólo podrá establecer regímenes de libre nombramiento y remoción o regímenes especiales que flexibilicen las garantías de carrera, cuando para ello exista una razón suficiente.

“La jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara al señalar, que si bien la carrera administrativa “... se constituye en el instrumento más adecuado, ideado por la ciencia de la administración, para el manejo del talento humano en la función pública, asegurando su acceso en condiciones de igualdad (artículo 13 de la C. N.), promoviendo una lógica de méritos de calificación, de honestidad y eficiencia en la prestación del trabajo humano, alejando interesadas influencias políticas e inmorales relaciones de clientelismo, conceptos estos de eficiencia que comprometen la existencia misma del Estado...” (Sentencia T-406 de 1992), ello no es óbice para reiterar, “...que **bien puede el legislador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 125 de la C. P. establecer regímenes especiales para determinadas categorías de servidores públicos**, ... en los cuales, al lado de la regla de la carrera administrativa se haga posible una mayor flexibilidad ...” (Sentencia T-406 de 1992)”.

El Congreso de la República, dentro de las facultades que le da la Constitución Política, recientemente aprobó un Régimen especial de Carrera Administrativa para el Personal Civil de las Fuerzas Militares, sancionado con Ley 1033 del 28 de junio de 2006. Igual que en el caso de los trabajadores de las Contralorías Departamentales, Distritales y Municipales, por su trabajo específico y de carácter técnico, este personal requiere de Carreras Administrativas Reguladas por normas propias, que atienden, de una parte la singularidad y especialidad de las funciones que a cada una de ellas

corresponden y de otra, los principios generales que orientan la Carrera Administrativa General contenidos en la Ley 909 de 2005; en este orden de ideas, las carreras especiales no pueden contradecir los principios constitucionales y legales que orientan la carrera administrativa, es así que el ente que la administre y vigile debe reflejar el carácter técnico y la autonomía de dichos órganos. En igual sentido, debe quedar prescrito cualquier vinculación de carácter automático a las contralorías territoriales, entre otros aspectos, que como ya lo dijimos han sido objeto de pronunciamiento constitucional y legal.

Conforme a lo previsto en el artículo 150, numeral 23, de la Constitución Política, es al legislador a quien le corresponde expedir las normas que regirán el sistema de carrera en las entidades del Estado, sujetándose para el ejercicio de dicha atribución a los parámetros establecidos en el Texto Superior, y especialmente, a los principios, valores y derechos constitucionales que le sirven de fundamento, así como a los objetivos y principios que se derivan del Estado Social de Derecho.

El artículo 150-7 Superior, establece que le corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce la siguiente función: “Determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos (...)”.

En Sentencias C-1230/05 y C-073/06, la Corte Constitucional ha dejado establecido que bajo el actual esquema constitucional coexisten tres categorías de sistemas de carrera administrativa: la carrera general, regulada actualmente por la Ley 909 de 2004, y las carreras de naturaleza especial. En relación con los regímenes especiales, ha destacado que estos tienen origen constitucional, en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que ciertas entidades del Estado se organicen en un sistema de carrera distinto al general, y también tienen origen legal.

Antecedentes legales

Desde mediados de la década del setenta en el siglo pasado, se planteó la necesidad de una carrera especial para el sector salud con el Decreto 694-1975, basado en el Decreto 1950 de 1973 que en su artículo 247 concebía una carrera especial para este sector de trabajadores. Desafortunadamente la Ley 27 de 1992 eliminó esta carrera especial, dejando a los trabajadores de la salud dependiendo de la Ley 10 de 1990. En el caso particular del Distrito Capital se cometió una injusticia al excluir a los trabajadores de la salud de la posibilidad de una inscripción extraordinaria en carrera, con el argumento de que los protegía la Ley 10.

La Ley 10 de 1990 en su artículo 27, con respecto a los trabajadores que se encontraban en provisionalidad, señaló que el ingreso extraordinario a Carrera se basaría en la Ley 61 de 1987, que en sus artículos 5° y 6° señalaba dos requisitos: estar desempeñando un cargo de carrera y cumplir con los requisitos para el cargo. Esta ley es derogada en 1998.

La Resolución 05176 de 1994 del Ministerio de Salud (hoy Ministerio de la Protección Social) en su artículo 3° señalaba que “podrán inscribirse en carrera quienes se encuentren en instituciones sin naturaleza jurídica definida”. Y en el caso de los trabajadores de la salud vinculados a hospitales, solo hasta 1997, se definió su naturaleza jurídica al convertirlas en ESE por el Acuerdo 17 de 1997.

Más adelante, en Bogotá sale el Acuerdo 011 de 1995, que determina el ingreso extraordinario para todos los trabajadores del Distrito y, vuelven a exceptuar

al sector salud, con el argumento de que estaban regidos por la Ley 61 de 1987.

La Función Pública por Decreto 1430 de 1996 reglamentó la inscripción y actualización en carrera Administrativa para los trabajadores provisionales y con el Acuerdo número 21 del 29 de noviembre de ese año, reglamentó específicamente la inscripción de los trabajadores de la salud. Sin embargo los jefes de recurso humano de las distintas entidades de la salud a nivel territorial, no le dieron cumplimiento a estos decretos y resoluciones.

En 1994 el Congreso de la República aprobó la Ley 909 de 2004, donde quedan integrando el grupo general de trabajadores estatales, sin distinción de ninguna clase y, por decisión de la Corte Constitucional, en Sentencia C-372 de 1997 la Comisión Nacional del Servicio Civil, fue suprimida hasta 2004 cuando se aprobó la Ley 909.

4. Contenido o generalidades del proyecto

El proyecto contiene 65 artículos distribuidos en 10 títulos así:

Título I: Definición, objeto, ámbito de aplicación y principios; consta de dos capítulos: el primero sobre el objeto, sus principios y campo de aplicación de la ley y, el segundo define la clasificación de los empleos a nivel territorial: nacional de salud, departamentos, Distrito Capital, distritos, municipios y en las secretarías de salud.

Título II: Define la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud, sus órganos de dirección, las unidades de personal de las entidades y las comisiones de personal, con sus funciones.

Título III: Nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales, conocimientos y competencia laborales, que consta de dos capítulos: el primero sobre nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales y, el capítulo segundo sobre conocimiento y competencias laborales.

Título IV: Del ingreso y ascenso al empleo público; precisa los nombramientos, clases, procedencia del encargo, provisión de los empleos por vacancia temporal, regulación de la provisión temporal, duración y regulación de la provisión definitiva y comisiones.

Título V: Precisa el ingreso y ascenso a los empleos de Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que consta de dos capítulos: el primero sobre el proceso de selección o concurso y, el segundo del registro público de carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Título VI: De la capacitación y evaluación del desempeño que consta de tres capítulos: el primero sobre la capacitación de los empleados públicos, el segundo sobre el sistema de estímulos y el capítulo tercero, de la evaluación del desempeño.

Título VII: del retiro de los empleados públicos.

Título VIII: Empleos de naturaleza general en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Título IX: De las disposiciones generales.

Título X: Disposiciones transitorias.

5. Generalidades del proyecto

Conveniencia del proyecto

El servicio de salud protege el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud. Sin vida no hay libertad personal, libertad de pensamientos, de cultos, de reunión o asociación, etc., esto hace que la vida y su protección no pueden dejarse en manos de cualesquiera personas, sino que deben tener ciertas cualidades fi-

sicas, intelectuales y mentales. Los trabajadores de la salud siempre han atendido a todos los colombianos y extranjeros sin distinción de ninguna clase y han salvado vidas, viviendo las tragedias del país, atendiendo las enfermedades y necesidades fisiológicas de sus pacientes con abnegación, cumpliendo el mandato Hipocrático. De ahí la necesidad de establecer un régimen especial de carrera para estos trabajadores.

Para prestar servicios de salud a una comunidad es necesario contar con recursos humanos adecuadamente formados, con suministros suficientes, equipos y tecnología, recursos financieros y una organización de los servicios de salud. Sin lo anterior no es factible prestar unos servicios de calidad de tal forma que la comunidad o el paciente reciban lo que desea, que técnicamente sean adecuados y dentro de parámetros administrativos adoptados por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

A pesar de la importancia del sector, no se ha valorado el aporte del recurso humano en salud al desarrollo nacional y, por el contrario, las medidas que se han tomado han generado despidos y rebajas en sus ingresos salariales con mecanismos como la implementación de las cooperativas de trabajo asociado.

El recurso humano en salud en Colombia está desmotivado, sus salarios son bajos, no creen ni se mantienen con el SGSSS, hay un preocupante desempleo, la distribución geográfica es inadecuada, no hay políticas claras de educación continua, la legislación está desarticulada, la formación no corresponde siempre a las necesidades, por las irregularidades en la legislación colombiana, la inmensa mayoría de los trabajadores de la salud se encuentran en provisionalidad, generando desosiego e inestabilidad en sus hogares. No hay un sistema de información actualizado y solo se tienen estadísticas nacionales al 2000, producto de un estudio detallado adelantado por la Universidad de Antioquia en coordinación con el Ministerio de Salud (hoy Ministerio de la Protección Social). Las cifras que se consiguen de esa fecha hacia adelante, son proyecciones y, es lamentable que nuestro país no tenga unas estadísticas serias sobre el particular.

En ese año (2000), habían 245.980 trabajadores a nivel nacional en las diferentes categorías ocupacionales asistenciales (profesionales, Técnicos y auxiliares), que porcentualmente estaban distribuidos así: 62% profesionales, 3% técnicos y 35% auxiliares. Ese estudio logró determinar que más del 92.3% de los trabajadores del sector salud están trabajando en o para las instituciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

A nivel profesional la estructura porcentual fue del 33% médicos, 20% odontólogos, 15% enfermeras, 11% bacteriólogas, 5% terapia física, 4% fonoaudiología y nutrición, 3% terapia ocupacional, 2% terapia respiratoria y optometría y, 1% gerontología.

Entre los técnicos, la estructura porcentual fue del 29% mecánica dental e instrumentadora quirúrgica, 18% auxiliares de enfermería, 13% laboratorio clínico y, 11% radiología e imágenes diagnósticas.

En el campo de los auxiliares, la estructura porcentual fue de 98% auxiliares de enfermería y 2% promotor de salud.

De aprobarse este proyecto se contribuiría a la formulación de políticas de recurso humano, ajustadas a los requerimientos del país en términos de factibilidad, calidad, oportunidad, eficacia y eficiencia, logrando planificar mejor los programas de atención a la población con un cubrimiento universal.

Hasta ahora sólo se ha tramitado un proyecto de ley relacionado con el recurso humano en salud, que se convirtió en la Ley 1164 de 2007, cuyo aspecto central apunta a resolver el problema de la formación profesional.

En conclusión, se debe garantizar un régimen especial de carrera para los trabajadores de la salud por corresponder a un servicio cuya prestación tiene implicaciones con riesgo social; que asegure un adecuado sistema de planeación a corto, moderado y largo plazo; que se preocupe por la situación laboral en estabilidad y salarios adecuados y de motivación a las personas que trabajan en el sistema y, que obligue a la coordinación intersectorial como es salud, educación y trabajo.

6. Proposición

Por todo lo anterior, solicito a la Comisión Séptima del Senado de la República se apruebe en primer debate al **Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado**, por la cual se crea la *Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud*, con el texto que se propone a continuación.

Atentamente,

Senadores de la República

Dilian Francisca Toro Torres, Germán Antonio Aguirre Muñoz, Jesús Antonio Bernal Amorocho.

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE
LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los veintiocho (28) días del mes de octubre año dos mil nueve (2009). En la presente fecha se autoriza la **publicación en la *Gaceta del Congreso*** de la República, el informe de ponencia para primer debate y texto propuesto para primer debate, en treinta y dos (32) folios, al **Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado**, por la cual se crea la *Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud*. Autoría del proyecto de ley del honorable Senador Jesús Antonio Bernal Amorocho.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

NOTA SECRETARIAL

El presente informe de ponencia para primer debate y texto propuesto para primer debate, que se ordena publicar, con proposición de (positiva) APROBACION, solamente está refrendado por los honorables Senadores Dilian Francisca Toro Torres y Jesús Antonio Bernal Amorocho, en su calidad de ponentes. El honorable Senador Germán Aguirre Muñoz, no refrendó el presente informe de ponencia.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

TEXTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 136 DE 2009 SENADO

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

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

TITULO I

CAPITULO I

Definición, objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1°. *Definición y objeto.* La Carrera Administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la

administración, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados con el fin de cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al Servicio, estabilidad en el empleo, posibilidad de ascenso en la carrera, así como establecer la forma de retiro de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 3°. *Campo de aplicación de la presente ley.* Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los empleados públicos que prestan sus servicios en las Direcciones Departamentales, Distritales y Municipales en Salud, la Superintendencia Nacional de Salud, el Instituto Nacional de Salud, las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y en las Secretarías de Salud.

CAPITULO II

Clasificación de los empleos

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

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

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

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

En la administración central del nivel nacional:

Superintendente, Superintendente delegado e intendente; Director de Superintendencia; Director Administrativo; Financiero; Administrativo y Financiero, Técnico u operativo; Director de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina, jefes de oficinas asesoras de planeación, prensa o de comunicaciones.

En la administración descentralizada del nivel nacional:

Superintendente, Superintendente delegado; intendente; Director de Superintendencia; Secretario

general; Directores técnicos, Subdirector administrativo y financiero; Director o Gerente territorial, regional, seccional o local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefes de oficina, Jefes de oficinas asesoras de planeación, de prensa y comunicaciones; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente de Salud y de los superintendentes delegados y jefes de División de la Superintendencia de Salud.

En la administración central del nivel territorial:

Secretario General; Secretario y subsecretario de despacho; Director y subdirector Entidades Descentralizadas, Jefe de control interno y de control interno disciplinario o quien haga sus veces, Jefes de oficinas asesoras de planeación, de prensa o de comunicaciones.

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

Artículo 5°. *Cambio de naturaleza de los empleos.* El empleado de carrera administrativa cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.

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

TÍTULO II

DE LA COMISION DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, ORGANOS DE DIRECCION Y GESTION DEL EMPLEO PUBLICO Y LA GERENCIA PUBLICA DE LA COMISION DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

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

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

- a) El Ministro de la Protección Social o su delegado, quien la presidirá,
- b) El Superintendente de Salud o su delegado.
- c) El Secretario Distrital de Salud o su delegado.
- d) Un Representante de los empleados inscritos en carrera designado por cada una de las siguientes entidades: las Direcciones Departamentales, Distritales y Municipales en Salud, la Superintendencia Nacional de Salud, el Instituto Nacional de Salud, las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y de la Secretaría Distrital de Salud.

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

Artículo 7°. *Funciones principales de la Comisión de Carrera Administrativa del Sistema General de Se-*

guridad Social en Salud. Son funciones principales de la Comisión de Carrera, las siguientes:

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

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

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

d) Recibir copia de las convocatorias a concurso y remitir a las unidades de personal de las entidades las observaciones sobre ellas cuando sea procedente.

e) Solicitar la modificación de la lista de elegibles excluyendo o reubicando a las personas que hubieren sido incluidas en ella.

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

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

h) Conocer de las reclamaciones que formulen los servidores inscritos en carrera que hayan optado por el derecho preferencial de ser reincorporados cuando se supriman los empleos que desempeñen.

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

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

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

l) Las demás que le asigne la ley.

Parágrafo. La Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud podrá imponer a los servidores públicos de las entidades que cobija la presente ley, sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por la comisión.

Artículo 8°. *Las unidades de personal de las entidades:*

1. Las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, de las entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura.

2. Básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

3. Serán funciones de las unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Ministerio de la Protección Social, 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 de universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.

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

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

f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos de la Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

g) 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 de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

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

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

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

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

La comisión de personal elegirá de entre sus integrantes un presidente.

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 en la Comisión de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

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 de Carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa del Sistema de Seguridad Social en Salud.

d) Conocer, en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados,

cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

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

f) Velar porque 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 previstos en esta ley.

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

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

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

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

TITULO III

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

CAPITULO I

Nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales

Artículo 10. *Nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos.* La nomenclatura de los empleos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, será la determinada por el Decreto-ley 785 de 2005 y ajustado a través de las ordenanzas departamentales y los acuerdos distritales y municipales y por las leyes y decretos que los deroguen, modifiquen, reglamenten o complementen.

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

CAPITULO II

Conocimientos y competencias laborales

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

TITULO IV
DEL INGRESO Y ASCENSO AL EMPLEO
PUBLICO

Nombramientos

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

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

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

Artículo 13. *Procedencia del encargo.* En caso de vacancia definitiva de un empleo de carrera, se podrá nombrar en encargo a empleados de carrera, a cualquier persona que reúna los requisitos exigidos para su desempeño.

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

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

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

Artículo 14. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos podrán ser provistos por encargo por el tiempo que duren aquellas situaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.* Los empleados de carrera administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud con evaluación del desempeño satisfactoria, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de dos (2) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de periodo, para los cuales hubiesen sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentren vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a cuatro (4) años so pena de ser desvinculados del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y 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 de Carrera administrativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

TITULO V

EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS
DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

CAPITULO I

Procesos de selección o concursos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Convocatoria.
2. Reclutamiento.
3. Aplicación de pruebas o instrumentos de selección.

4. Lista de elegibles.

5. Período de prueba.

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

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

Artículo 23. *Contenido de la convocatoria.* Corresponde al Jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, el diseño y la elaboración del proyecto de convocatoria, de acuerdo con los requerimientos legales y los parámetros técnicos según la naturaleza del empleo por proveer.

La convocatoria para todo concurso deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Información básica:

1. Identificación de la convocatoria mediante un número de serie consecutivo anual.

2. Clase de concurso.

3. Fecha de fijación de la convocatoria.

4. Identificación del empleo.

5. Ubicación orgánica y geográfica inicial del empleo.

6. Término y lugar para las inscripciones.

2. Información complementaria:

1. Medio de divulgación.

2. Número de empleos por proveer o la respectiva anotación, cuando se trate de formar lista de elegibles para la provisión de futuras vacantes.

3. Salario.

4. Funciones.

5. Requisitos de estudio y experiencia, de acuerdo con el manual vigente, así como los documentos necesarios para acreditarlos.

6. Lugar y fecha de publicación de la lista de admitidos y no admitidos al concurso.

7. Clase de pruebas.

8. Carácter de las pruebas: eliminatorio o clasificatorio.

9. Puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias y valor en porcentajes de cada una de las pruebas dentro del concurso.

10. Términos dentro de los cuales se pueden formular las reclamaciones de los no admitidos.

Artículo 24. *Divulgación.* La convocatoria para la inscripción a los concursos se divulgará con una antelación no inferior a quince (15) días hábiles a la fecha

de iniciación de las inscripciones, publicando un aviso, al menos en uno de los siguientes medios: prensa de amplia circulación nacional, radio o televisión. Tales avisos deberán contener la información básica del concurso, así como la información sobre los sitios en donde se fijarán las convocatorias.

Artículo 25. *Inscripciones.* La inscripción se hará en un formulario elaborado para el efecto por la Unidad de Personal de la entidad, dentro del término y en el sitio previsto en la convocatoria o en el aviso de ampliación, si lo hubiere, durante jornadas laborales completas. Podrá hacerse personalmente por el aspirante o por quien fuere encargado por este, en cualquiera de las entidades territoriales o en la dependencia de la sede central de la entidad indicada en la convocatoria, o enviarse a los sitios mencionados, por cualquier medio, siempre y cuando su recibo se registre antes de la hora y fecha fijados para el cierre de inscripciones.

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

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

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

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

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

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

Resuelto el recurso de apelación se agota la vía gubernativa.

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

La valoración de estos rasgos se hará mediante pruebas escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluaciones finales de los cursos efectuados por la entidad y otros medios técnicos que permitan

conocer las áreas objeto de evaluación y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros de calificación previamente definidos.

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

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

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

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

1. Cuando el número de aspirantes que acrediten los requisitos exigidos sea inferior a cinco (5).

2. Cuando ningún concursante hubiere superado la prueba eliminatoria.

3. Cuando en un concurso de ascenso no se hubieren admitido por lo menos cinco (5) empleados inscritos en carrera.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Del Registro Público de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud

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

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

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

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

TITULO VI

DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

CAPITULO I

La capacitación de los empleados públicos

Artículo 39. *Objetivos de la capacitación:*

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

2. Las Unidades de personal de cada una de las entidades objeto de la presente ley, formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

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

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

CAPITULO II

Sistema de estímulos

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

CAPITULO III

De la evaluación del desempeño

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Periodicidad de la calificación y calificación extraordinaria.* Los servidores públicos de carrera deberán ser calificados por periodos anuales. No obstante, el nominador podrá ordenar que se califiquen

los servicios de un empleado cuando reciba información, debidamente soportada, de que su desempeño laboral es deficiente. Esta calificación tendrá el carácter de extraordinaria y podrá ordenarse en cualquier época, siempre que hayan transcurrido tres (3) meses desde la última calificación.

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

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

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

TITULO VII

RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

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

1. Insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la calificación de servicios de un empleado de carrera.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Destitución del empleo como consecuencia de un proceso disciplinario.
5. Vencimiento del periodo.
6. Vacancia por abandono del empleo.
7. Revocatoria del nombramiento.
8. Declaratoria de nulidad del nombramiento.
9. Por supresión del empleo.
10. Por edad de retiro forzoso.
11. Retiro con derecho a pensión de vejez o jubilación.
12. Invalidez absoluta.
13. Muerte.

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

Artículo 52. *Derechos del empleado de carrera en caso de supresión del empleo.* En el evento de que se suprima un empleo de carrera del sistema general de seguridad social en salud, como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de plantas de personal, su titular tendrá derecho preferencial a ser reincorporado en un empleo igual o equivalente, o a ser indemnizado en la forma que corresponda. El Gobierno nacional reglamentará el proceso de reincorporación.

Parágrafo 1°. Para los efectos del reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante lo anterior, cuando el cargo que se suprima esté siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a este por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella o ellas.

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

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cincuenta (50) días de salarios.

2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5): cincuenta (50) 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.

3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10): Cincuenta (50) días de salario, por el primer año; y veinticinco (25) 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: cincuenta (50) días de salario, por el primer año; y cuarenta y cinco (45) 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.

Artículo 53. *Efectos de la incorporación del empleado de carrera administrativa a las nuevas plantas de personal.* Cuando la incorporación se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos a los acreditados por los servidores al momento de su inscripción o actualización en el Registro Público de Carrera del Sistema General de Seguridad Social en Salud en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por la entidad que esté obligada a efectuarla, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos de la misma.

TÍTULO VIII

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

Artículo 54. Empleos de naturaleza gerencial:

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

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

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

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 o gerente.

Artículo 55. *Principios de la función gerencial:*

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia

y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente.

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

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

4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las 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.

5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia.

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

Artículo 56. *Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial:*

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IX

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 58. *Protección a la maternidad:*

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

2. Cuando un cargo de carrera administrativa se encuentre provisto mediante nombramiento en periodo de prueba con una empleada en estado de embarazo dicho

periodo se interrumpirá y se reiniciará una vez culmine el término de la licencia de maternidad.

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

Parágrafo 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.

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

Artículo 59. *Protección a los desplazados por razones de violencia y a las personas con algún tipo de discapacidad.*

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

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

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

TÍTULO X

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

Artículo 62. *Evaluación de antecedentes a empleados provisionales.* A los empleados que a la vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando cargos de carrera sin estar inscritos en ella, y se presenten a los concursos convocados para conformar lista de elegibles para proveer dichos cargos, destinados a proveerlos de manera definitiva, se les evaluará y reconocerá

la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en su ejercicio.

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

Senadores de la República

Dilian Francisca Toro Torres, Germán Antonio Aguirre Muñoz, Jesús Antonio Bernal Amorocho.

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO
DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los veintiocho (28) días del mes de octubre año dos mil nueve (2009). En la presente fecha se autoriza la **publicación en la Gaceta del Congreso** de la República, el informe de ponencia para primer debate y texto propuesto para primer debate, en treinta y dos (32) folios, al **Proyecto de ley número 136 de 2009 Senado**, por la cual se crea la *Carrera Administrativa Especial para los trabajadores del Sistema General de Seguridad Social en Salud*. Autoría del proyecto de ley del honorable Senador Jesús Antonio Bernal Amorocho.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

NOTA SECRETARIAL

El presente informe de ponencia para primer debate y texto propuesto para primer debate, que se ordena publicar, con proposición de (positiva) APROBACIÓN, solamente está refrendado por los honorables Senadores Dilian Francisca Toro Torres y Jesús Antonio Bernal Amorocho, en su calidad de ponentes. El honorable Senador Germán Aguirre Muñoz, no refrendó el presente informe de ponencia.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.