REPUBLICA DE COLOMBIA

GACETA DEL CONGRESO

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

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIII - Nº 806 Bogotá, D. C., jueves 10 de noviembre de 2005 EDICION DE 16 PAGINAS

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

ANGELINO LIZCANO RIVERA
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

CAMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 149 DE 2005 CAMARA

por la cual se dictan las normas del régimen especial de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales y se dictan otras disposiciones.

Doctor

MIGUEL DURAN GELVIS

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Ciudad

Respetado señor Presidente:

Nos ha correspondido la presentación de la ponencia para el Segundo debate ante la Plenaria de la honorable Cámara de Representantes al Proyecto de ley número 149 de 2005, *por la cual se dictan las normas de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales y se dictan otras disposiciones*, entidades que han estado en un limbo jurídico respecto de las normas de carrera administrativa y es nuestro deber constitucional de tramitar esta ley.

Estos Organismos de Control Territorial, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, deben tener un régimen especial de carrera administrativa; no obstante, desde la expedición de la Ley 27 de 1992, han tenido la cobertura provisional del Sistema General de Carrera Administrativa, que continuó con la Ley 443 de 1998 y ahora con la Ley 909 de 2004.

Desde la expedición del primer Sistema General de Carrera Administrativa de Colombia, desarrollado por la Ley 27 de 1992, el punto crítico ha sido la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil para administrar y vigilar la carrera administrativa en las Contralorías Territoriales, facultad que se considera violatoria de lo estatuido en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, ya que se excluye de su esfera de vigilancia y administración las entidades con regímenes especiales de carrera administrativa.

Reiteradas sentencias de la Corte Constitucional han planteado la urgente necesidad de que el Congreso de la República expida la Ley Especial de Carrera Administrativa para las Contralorías Territoriales, hecho que a la fecha no se ha dado.

Sobre el asunto que nos ocupa, la Sentencia **C-391 de 1993**, referenció:

"...Ahora bien, si el Congreso se abstiene indefinidamente de expedir los estatutos especiales que prevé la Carta, haciendo también indefinida la aplicación de las indicadas normas generales, excediendo los términos razonables para ejercer su competencia, incurriría en una conducta violatoria de la Carta Política, pero la violación consistiría precisamente en una conducta omisiva y no tendría por qué afectar la constitucionalidad de las disposiciones dictadas a título precario. Acceder a la inexequibilidad planteada significaría dejar sin régimen jurídico la administración de personal de carrera en buena parte de los órganos y entidades que deben tenerlo, según mandato del artículo 125 de la Carta.

De otra parte la Sentencia **C-372 de 1999**, en unos de sus apartes expresó que:

"La carrera en las contralorías de las entidades territoriales es de carácter especial y que, por lo mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución, su régimen está expresamente exceptuado del ámbito que corresponde, en materia de administración y vigilancia, a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la cual resulta que esta no puede cumplir, en cuanto a tales entes, las aludidas funciones".

Así mismo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en repetidas oportunidades ha expresado que la Comisión Nacional del Servicio Civil, no vigila, ni administra las Carreras Especiales y, que en consecuencia, las directrices que traza esta Comisión, no pueden ser aplicables a las Contralorías Territoriales, por lo siguiente:

La Constitución de 1991 es clara cuando estableció el régimen especial de carrera administrativa para las Contralorías Territoriales, observemos:

Artículo 267 inciso 4°. "La Contraloría es una entidad de carácter técnico, con autonomía administrativa y presupuestal".

Conforme con lo anterior y de acuerdo con la remisión realizada por el artículo 272 de la Norma Superior, es contundente la obligatoriedad de establecer este régimen para estos organismos de control:

"Los Contralores Departamentales, Distritales y Municipales, ejercerán, en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República, en el artículo 268".

En consecuencia uno de los cambios más importantes en este proyecto de ley es radicar las funciones de administración y vigilancia de la carrera administrativa fiscal, al interior de cada Contraloría, buscando la objetividad e imparcialidad en la aplicación de las normas de carrera. Esta determinación, obedece a la operatividad, toda vez que radicando estas funciones en órganos compuestos por Contralores y representantes de empleados, hacen poco funcional el ejercicio de estas obligaciones legales, pues estas obligaciones implican una permanente disponibilidad de tiempo laboral, ya que serían las mismas funciones que están asignadas en el nivel central a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que como bien se conoce, vienen siendo ejercidas por tres comisionados y un equipo de trabajo, sede propia, autonomía administrativa, presupuestal y contable.

De otra parte es necesario referenciar, que se acogieron varias conceptualizaciones del contenido de la Ley 909, ya que esta recogió varias sentencias de la Corte Constitucional, que modernizaron y adecuaron al régimen constitucional, las Leyes 27 de 1992 y 443 de 1998.

Los derechos y garantías constitucionales y legales, sobre la administración de personal, siguen siendo respetados, como lo establece la Ley 909 de 2004, igualmente lo relacionado con el ascenso e ingreso de los funcionarios escalafonados en carrera administrativa, respetando lo relacionado con la objetividad de la selección de personal.

Frente a los requisitos para la selección de empleos de gerencia pública, y acuerdos de gestión definidos en la ley de carrera administrativa vigente para el nivel ejecutivo, se conservaron los criterios, allí establecidos.

Por error de transcripción en el artículo 7° el parágrafo 2°. Corresponde a parágrafo 1°, y el parágrafo 3°, corresponde al parágrafo 2°.

Proposición

Por lo anteriormente expuesto, solicitamos a la Plenaria de la honorable Cámara de Representantes aprobar en segundo debate el Proyecto de ley número 149 de 2005, ***por la cual se dictan las normas del régimen especial de carrera administrativa fiscal de las contralorías territoriales y se dictan otras disposiciones*****,** y su correspondiente texto definitivo aprobado en la Comisión Séptima**.**

Atentamente,

Pedro Jiménez Salazar, Héctor Arango Ángel,

Representantes a la Cámara, Departamento de Antioquia.

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., a los ocho (8) días del mes de noviembre de 2005, se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República de la presente ponencia para segundo debate y del texto aprobado en primer debate en la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes al Proyecto de ley número 149 de 2005 Cámara, *por la cual se dictan normas del régimen especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales y se dictan otras disposiciones.*

El Presidente,

Miguel Angel Durán Gelvis.

El Vicepresidente,

Manuel de Jesús Berrío Torres.

El Secretario General,

Rigo Armando Rosero Alvear.

TEXTO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 149 DE 2005 CAMARA

Aprobado en primer debate por la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes en sesión del día 2 de noviembre de 2005, *por la cual se dictan las normas del régimen especial de la carrera administrativa fiscal de las contralorías territoriales, y se dictan otras disposiciones.*

T I T U L O I

OBJETO DE LA LEY

CAPITULO I

Objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1°. *Fundamento del régimen especial y definición.* Las Contralorías Territoriales tienen un régimen especial de Carrera Administrativa Fiscal, según lo establece el numeral 10 del artículo 268 de la Constitución Política, extensivo a estos entes de control, conforme con lo dispuesto en el artículo 272 del Estatuto Superior.

La Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales es un sistema técnico de administración del talento humano, que tiene por objeto alcanzar la eficiencia, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados con el fin de cumplir su misión y objetivos.

La presente ley se refiere, en forma exclusiva, al régimen especial de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales.

Artículo 2°. *Objetivo*. El objetivo de la Carrera Administrativa Fiscal es mejorar la eficiencia de las Contralorías Territoriales y ofrecer a todos los ciudadanos igualdad de oportunidades de acceso a dichas entidades.

El ingreso, la permanencia, el ascenso y el retiro en los empleos de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales, se hará considerando exclusivamente el mérito, sin que para ello la filiación política o razones de otra índole puedan incidir de manera alguna.

Su aplicación no podrá limitar ni constreñir el libre ejercicio del derecho de asociación a que se refiere el artículo 39 de la Constitución Política.

Artículo 3°. *Principios*. Los principios constitucionales que rigen la Carrera Administrativa Fiscal en las Contralorías Territoriales, son la igualdad, el mérito, la moralidad, la eficacia, la economía, la imparcialidad, la transparencia, la celeridad y la publicidad.

CAPITULO II

Clasificación de los empleos

Artículo 4°. *Cargos de Carrera Administrativa Fiscal.* Son cargos de Carrera Administrativa Fiscal, todos los empleos de las Contralorías Territoriales con excepción de los de libre nombramiento y remoción que se enumeran a continuación:

- Contralor Auxiliar, Vicecontralor o Subcontralor.
- Contralor Delegado.
- Secretario General
- Director Administrativo, Financiero, Técnico u Operativo.
- Subdirector Administrativo, Financiero, Técnico u Operativo.
- Jefe de Oficina Asesora Jurídica, de Planeación, de Prensa, de Comunicaciones, de Control Interno.
- Auditor Fiscal.
- Asesor de Despacho.
- Tesorero.
- Almacenista General.

En todo caso son cargos de libre nombramiento y remoción:

1. Los empleos cuyo ejercicio implique la administración y el manejo directo de bienes, dinero y valores del Estado.

2. Aquellos que no pertenezcan a los organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones, como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personal de los servidores de las Contralorías Territoriales.

Parágrafo. Los cargos que a la fecha de expedición de la presente ley, sean de libre nombramiento y remoción y su actual denominación no esté incluida en esta ley, deberán ser homologados con los cargos definidos en este artículo y conservarán la misma remuneración salarial, los mismos requisitos mínimos de ingreso y las funciones generales o específicas.

T I T U L O II
DIRECCION, ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

Artículo 5°. *Dirección y Vigilancia.* La Dirección y Vigilancia de la Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales estará a cargo de un Consejo Superior que será conformado en cada Contraloría Territorial.

Artículo 6°. *Administración.* La administración de la Carrera Administrativa Fiscal estará a cargo de las Oficinas de Personal o del Talento Humano o de Gestión Humana o de quien haga sus veces, y demás instancias responsables definidas en la presente ley.

Artículo 7°. *Conformación del Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal.* El Consejo Superior de la Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales, estará conformado por:

- El Secretario General o quien haga sus veces.

- El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o quien haga sus veces.

- Dos representantes de los empleados, los cuales serán elegidos por voto directo de los empleados públicos de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial. Y un suplente, este último asistirá solo en caso de ausencia temporal o definitiva del principal.

En caso de empate, este lo dirimirá el jefe de la Oficina de Control Interno.

El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o quien haga sus veces, actuará como Secretario Técnico y de apoyo del Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal.

Parágrafo 1°. La elección del representante de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal se efectuará por voto directo en las elecciones convocadas por el nominador, para un período de dos (2) años, contados a partir del primer día hábil del mes inmediatamente siguiente a la realización de la elección.

Parágrafo 2°. Representante de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales no podrá ser reelegido para el período siguiente.

Artículo 8°. *Calidades y requisitos de los representantes de los empleados*. Los representantes de los empleados deberán acreditar los siguientes requisitos:

8.1. Ostentar la calidad de empleado de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial, por un término no inferior a un (1) año.

8.2. No haber sido sancionado disciplinariamente por falta grave o gravísima en el último año de servicios.

8.3. No haber sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad o por delitos contra el patrimonio del Estado. Salvo, cuando se trate de delitos políticos o culposos.

Artículo 9°. *Funciones del Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal.* Son funciones del Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal, en ejercicio de las funciones de vigilancia, las siguientes:

a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, el Consejo Superior 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 Administrativa Fiscal, 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 la Carrera Administrativa Fiscal que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución del Consejo Superior será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición;

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

e) Conocer de las reclamaciones sobre inscripciones en el Registro de Empleados Públicos, de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal de cada organismo de control territorial;

f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal;

g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de la Carrera Administrativa Fiscal, 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 Administrativa Fiscal de los empleados de las contralorías territoriales, de acuerdo a lo previsto en la presente ley;

i) Conocer en segunda instancia de las decisiones que en primera instancia adopte la Comisión de Personal;

j) Seleccionar la universidad pública o privada o institución de educación superior, debidamente acreditada por la Comisión Nacional del Servicio Civil que realizará el proceso de selección para los cargos vacantes de las contralorías territoriales.

Parágrafo. Para el correcto ejercicio de sus competencias en esta materia, el Consejo Superior estará en contacto periódico con la unidad de personal de la Entidad, que ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

Artículo 10. *Organización y estructura del Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal.*

10.1. El Consejo Superior adoptará su reglamento de organización y funcionamiento.

10.2. El Consejo Superior nombrará dentro de sus miembros un Presidente, para períodos anuales, quien ejercerá la representación legal del mismo.

10.3. El Consejo Superior adoptará siempre sus decisiones en pleno y sesionará por convocatoria de su Presidente cuando sea necesario.

Artículo 11. *Funciones de las unidades de personal de las Contralorías Territoriales relacionadas con la responsabilidad de la administración de la Carrera Administrativa Fiscal.* En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la Carrera Administrativa Fiscal, las unidades de personal de cada contraloría territorial, ejercerán las siguientes funciones:

11.1. Elaborar, de acuerdo con la ley, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa Fiscal de las contralorías territoriales.

11.2. Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de Carrera Administrativa Fiscal, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley.

11.3. Elaborar los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal.

11.4. Administrar por el término que establezca la presente ley, las listas de elegibles.

11.5. Conformar, organizar y manejar un Banco de Datos de ex empleados con derechos de Carrera Administrativa Fiscal cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados, y los datos de empleados de Carrera Administrativa Fiscal desplazados por razones de violencia.

11.6. Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en Carrera Administrativa Fiscal y expedir las certificaciones correspondientes.

11.7. Continuar con las actuaciones que, en materia de Carrera Administrativa Fiscal, hubieren iniciado las Comisiones Departamentales o del Distrito Capital del Servicio Civil, las Unidades de Personal y las Comisiones de Personal, a las cuales se refería la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004. Procederá a la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa Fiscal de aquellos funcionarios que habiendo cumplido con los requisitos no hayan sido inscritos.

11.8. Gestionar lo pertinente para los procesos de selección y el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin y que estén acreditadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

11.9. 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.

11.10 Absolver las consultas que se le formulen en materia de Carrera Administrativa Fiscal.

Artículo 12. *Funciones administrativas de las unidades de personal de las Contralorías Territoriales.*

12.1. Las unidades de personal de las Contralorías Territoriales son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

12.2. 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 Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

c) Coordinar conjuntamente con las oficinas asesoras de planeación 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) Coordinar conjuntamente con las oficinas asesoras de planeación, 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 su propia reglamentación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación;

f) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes, para lo cual podrá acoger los instrumentos y la metodología expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

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

Artículo 13. *Las Comisiones de Personal.* En todas las Contralorías Territoriales, 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 Fiscal 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 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 de Personal elegirá de su seno 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 por el Consejo Superior de cada contraloría territorial;

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 al Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial 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 Fiscal;

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.

La Comisión de Personal de cada Contraloría Territorial deberá informar al Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal de la respectiva Contraloría Territorial, de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. En cualquier momento el Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial podrá asumir el conocimiento de los asuntos.

Artículo 14. *Del procedimiento para elegir a los representantes de los empleados en la Comisión de Personal.* El procedimiento para elegir a los Representantes de los Empleados en la Comisión de Personal, será el establecido en lo pertinente en la reglamentación del Sistema General de Carrera Administrativa vigente.

T I T U L O III

INSTRUMENTOS DE ORDENACION DEL EMPLEO PUBLICO

CAPITULO I

Estructura del empleo público

Artículo 15. *El empleo público.* 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. El diseño de cada empleo debe contener:

15.1. La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular.

15.2. 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.

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

Parágrafo. La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, podrá asesorar a las Contralorías Territoriales en la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación, apoyada en metodologías reconocidas. Los resultados de las mismas permitirán establecer los requisitos de formación académica y ocupacional de los cargos.

Artículo 16. *Empleos de carácter temporal.* Las Contralorías Territoriales 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.

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.

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.

T I T U L O IV

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

CAPITULO I

Nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales

Artículo 17. La nomenclatura de los empleos de las Contralorías Territoriales será la siguiente:

NIVEL DIRECTIVO:

Cód.	Denominación
001	Contralor General
002	Contralor Auxiliar, Vicencontralor o Subcontralor.
003	Secretario General
004	Director Administrativo, Financiero, Técnico u operativo.
005	Subdirector Administrativo, Financiero, Técnico u operativo.
006	Contralor Delegado.
007	Auditor Fiscal

NIVEL ASESOR:

008	Jefe de Oficina Asesora de Control Interno
009	Jefe de Oficina Asesora Jurídica
010	Jefe de Oficina Asesora de Planeación
011	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones
012	Asesor de Despacho.

NIVEL PROFESIONAL:

Cód.	Denominación del empleo
013	Tesorero General
014	Profesional Especializado
015	Profesional Universitario
016	Almacenista General

NIVEL TECNICO:

Cód.	Denominación del empleo
017	Técnico Operativo.
018	Técnico administrativo

NIVEL ASISTENCIAL:

Cód.	Denominación del empleo
019	Auxiliar Administrativo
029	Auxiliar de Servicios Generales
021	Secretario Ejecutivo de Despacho del Contralor
022	Secretaria
023	Conductor

Parágrafo. En lo referente a clasificación de empleos, de funciones y requisitos generales de los cargos, de las Contralorías Territoriales, se aplicará en lo pertinente, lo reglamentado en el sistema general de carrera administrativa vigente.

CAPITULO II

Conocimientos y competencias laborales

Artículo 18. Los conocimientos y las competencias laborales para los empleados públicos de las Contralorías Territoriales será el establecido en lo pertinente en la reglamentación del Sistema General de Carrera Administrativa vigente.

T I T U L O V

DEL INGRESO Y EL ASCENSO AL EMPLEO PUBLICO

CAPITULO I

Nombramientos

Artículo 19. *Clases de nombramientos.* Los nombramientos serán ordinarios en período 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 Fiscal 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 esta ley.

Artículo 20. *Encargo*. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de Carrera Administrativa Fiscal, 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, o hasta que se nombre al titular en período de prueba.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando empleos de niveles inferiores que existan en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

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 Administrativa Fiscal 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.

Artículo 21. *Provisión de los empleos por vacancia temporal*. Los empleos de Carrera Administrativa Fiscal 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 Administrativa Fiscal.

Artículo 22. *Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y de período.* Los empleados de Carrera Administrativa Fiscal 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 Fiscal 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 inmediatamente el empleo respecto del cual ostenta derechos de Carrera Administrativa Fiscal. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva.

CAPITULO II

El ingreso y el ascenso a los empleos de Carrera Administrativa Fiscal

Procesos de selección o concursos

Artículo 23. *Carrera Administrativa Fiscal*. La Carrera Administrativa Fiscal, 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 Fiscal se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Artículo 24. *Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de Carrera Administrativa Fiscal.* La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de Carrera Administrativa Fiscal, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

24.1 Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de Carrera Administrativa Fiscal, 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.

24.2. 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.

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

24.4. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.

24.5. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección.

24.6. 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.

24.7. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de Carrera Administrativa Fiscal.

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

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

Artículo 25. *Concursos*. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.

Artículo 26. *Competencia para adelantar los concursos*. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la respectiva contraloría territorial, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal fin.

Parágrafo 1°. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de la respectiva entidad territorial, la cual deberá incluir dentro de su respectivo presupuesto los recursos necesarios y requeridos por la Contraloría Territorial.

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.

Parágrafo 2°. Las Contralorías Territoriales podrán utilizar la lista de elegibles de otros órganos de control fiscal territorial y su utilización no generará costo alguno.

Artículo 27. *Etapas del proceso de selección o concurso.* El proceso de selección comprende:

27.1 Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por el nominador de cada Contraloría Territorial, 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.

27.2. 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.

27.3. 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 el Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal en desarrollo de los procesos de reclamación.

27.4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas el Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal**,** 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.

27.5. Período de prueba. La persona no inscrita en Carrera Administrativa Fiscal 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 la presente ley.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la Carrera Administrativa Fiscal, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa Fiscal, administrado por las unidades de personal de cada Contraloría Territorial. 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 Fiscal de cada Contraloría Territorial, 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 Fiscal. 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. El Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal establecerá los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos.

Artículo 28. *Reclamaciones*. Las reclamaciones que presenten los interesados y las demás actuaciones administrativas ante el Consejo Nacional de Carrera Administrativa Fiscal y organismos de administración y vigilancia, será el establecido en lo pertinente en la reglamentación del Sistema General de Carrera Administrativa vigente.

Artículo 29. *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 esta ley.

La página web de cada órgano de control fiscal 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.

Artículo 30. El procedimiento establecido para los procesos de selección o concursos, y que no contradigan esta ley, se aplicará la reglamentación del Sistema General de Carrera Administrativa vigente.

T I T U L O VI

INSCRIPCION EN EL REGISTRO PUBLICO DE EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA FISCAL

CAPITULO I

Registro público de Carrera Administrativa Fiscal

Artículo 31. *Registro público de Carrera Administrativa Fiscal.* Créase el Registro Público de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial, el cual estará conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir.

La administración y organización de este Registro Público corresponderá a las unidades de personal de cada Contraloría Territorial o la dependencia que haga sus veces, la cual deberá presentar al Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal, anualmente o cuando este lo solicite, un informe sobre el estado del registro.

Artículo 32. *Inscripción y actualización.* La inscripción y/o actualización consistirá en la anotación en el registro público de empleados de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial de: nombre, el sexo, el documento de identidad del empleado, denominación del empleo en el cual se inscribe o efectúa la actualización, el nombre de la dependencia, el lugar en el cual desempeña las funciones y la fecha de ingreso al registro.

Artículo 33. *Notificación*. La notificación de la inscripción y/o actualización en la Carrera Administrativa Fiscal, se cumplirá con la anotación en el registro público.

Artículo 34. *Certificación*. La inscripción y/o actualización en la Carrera Administrativa Fiscal será comunicada al interesado que para el efecto será expedida por las unidades de personal de cada entidad territorial.

CAPITULO II

De la capacitación, de la evaluación del desempeño, del bienestar laboral y de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios

Artículo 35. *Objetivos de la capacitación.* 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.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal podrán formular 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.

Los programas de capacitación y formación de las Contralorías 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 Contralorías Territoriales 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.

Artículo 36. Los planes de capacitación de las contralorías territoriales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se podrá apoyar en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 37. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 38. Las respectivas Contralorías Territoriales revisarán el cumplimiento del Plan Anual Institucional de Capacitación formulado para la vigencia fiscal correspondiente.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

T I T U L O VII

SISTEMA DE ESTIMULOS

Artículo 39. Las entidades de control fiscal territorial, 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.

Artículo 40. Las Contralorías Territoriales, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

40.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

40.2 Artísticos y culturales.

40.3. Promoción y prevención de la salud.

40.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria, media, técnica, educación superior (pregrado, posgrado, maestría y doctorado), estarán dirigidos únicamente a los empleados de período, de libre nombramiento y remoción y de Carrera Administrativa Fiscal que laboren en las Contralorías Territoriales.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 41. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 42. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 43. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de Carrera Administrativa Fiscal. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

43.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

43.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 44. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 45. Las Contralorías Territoriales, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

45.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

45.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

45.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

45.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

45.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

45.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. Cada Contraloría Territorial desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados.

Artículo 46. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 47. El nominador de cada Contraloría Territorial adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de Carrera Administrativa Fiscal de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 48. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. La evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en la presente ley. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de Carrera Administrativa Fiscal.

Artículo 49. Cada Contraloría Territorial, establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de Carrera Administrativa Fiscal y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en la presente ley.

El mejor empleado de Carrera Administrativa Fiscal y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 50. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

50.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

50.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

50.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 51. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

51.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

51.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

51.3. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

51.4. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

51.5. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 52. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

52.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

52.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

52.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

52.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

52.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 53. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de personal o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

T I T U L O VIII

DE LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

CAPITULO I

Principios que orientan la permanencia en el servicio

Artículo 54. *Principios que orientan la permanencia en el servicio:*

54.1. Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de Carrera Administrativa Fiscal 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.

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

54.3. Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de Carrera Administrativa Fiscal 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.

54.4. 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 los organismos de control fiscal. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

CAPITULO II

Evaluación del desempeño laboral

Artículo 55. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Artículo 56. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

56.1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, y

56.2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Artículo 57. El desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Artículo 58. *Evaluación del desempeño laboral.* Los empleados de Carrera Administrativa Fiscal deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

58.1 Por el período anual comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período.

58.2. Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

58.3. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse.

Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad.

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

Artículo 59. En las evaluaciones anuales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

59.1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.

59.2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

59.3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

59.4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este.

Parágrafo 1°. El término de duración de las situaciones administrativas enunciadas no se tendrá en cuenta para la evaluación anual, excepto la situación de encargo en la cual se evaluará al empleado para acceder a los programas de capacitación y estímulos.

Parágrafo 2°. Las ponderaciones que sea necesario realizar para obtener la calificación definitiva, serán efectuadas por el empleado que determine el sistema de evaluación.

Artículo 60. *Resultado de la evaluación del desempeño laboral.* Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

60.1. Adquirir los derechos de Carrera Administrativa Fiscal.

60.2. Ascender en la Carrera Administrativa Fiscal.

60.3. Conceder becas o comisiones de estudio.

60.4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

60.5. Planificar la capacitación y la formación.

60.6. Determinar la permanencia en el servicio.

Artículo 61. *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, para lo cual podrán acogerse a la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale esta ley.

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.

Parágrafo. En el sistema tipo de calificación que diseñe cada Contraloría Territorio, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de Carrera Administrativa Fiscal, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.

Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado, deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.

Artículo 62. *Instrumentos de evaluación*. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices del Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría Territorial, desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño.

Es responsabilidad del nominador de cada Contraloría Territorial, 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.

Artículo 63. Cuando el empleado cambie de cargo como resultado de ascenso dentro de la Carrera Administrativa Fiscal, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

Artículo 64. Cuando el empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, estas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el Jefe de la entidad. Si el empleado continúa en la entidad mantiene la obligación de realizarla.

Artículo 65. Las evaluaciones parciales se comunicarán y contra estas no procede ningún recurso. Las calificaciones anual y extraordinaria que deberán ser motivadas, se notificarán y contra ellas proceden los recursos de reposición y apelación, cuando se considere que se produjeron con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de las mismas.

Artículo 66. De acuerdo con lo dispuesto en la presente ley, una calificación de servicios no satisfactoria, en firme, como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinario el nombramiento del empleado de Carrera Administrativa Fiscal así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad.

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de Carrera Administrativa Fiscal en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.

Parágrafo. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria solo se produce con relación a la calificación anual o a la extraordinaria.

Artículo 67. Corresponde al jefe de personal o a quien haga sus veces, velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios. Para tal efecto deberá:

67.1. Proponer al jefe de la entidad el sistema específico de evaluación del desempeño para su posterior aprobación.

67.2. Capacitar a los evaluados y evaluadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.

67.3. Suministrar oportunamente los formularios y los demás apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones.

67.4. Presentar al jefe del organismo informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.

CAPITULO III

Evaluación y calificación del período de prueba

Artículo 68. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para las contralorías territoriales.

Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro de Carrera Administrativa Fiscal. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de Carrera Administrativa Fiscal.

Artículo 69. Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

69.1. Por cambio de evaluador.

69.2. Por interrupción de dicho período en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.

69.3. Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

Parágrafo. La evaluación parcial comprenderá la totalidad del término de la situación que la genera.

Artículo 70. A las evaluaciones y calificaciones de servicios del período de prueba serán comunicadas y notificadas de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

T I T U L O IX
RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS
CAPITULO I
Causales de retiro

Artículo 71. *Causales de retiro del servicio.* El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de Carrera Administrativa Fiscal se produce en los siguientes casos:

71.1. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

71.2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de Carrera Administrativa Fiscal.

71.3. Por renuncia regularmente aceptada.

71.4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, hasta tanto se notifique por parte de la Administradora de Pensiones correspondiente su inclusión en la nómina de pensionados.

71.5. Por invalidez absoluta.

71.6. Por edad de retiro forzoso.

71.7. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

71.8. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

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

71.10. Por orden o decisión judicial.

71.11. Por supresión del empleo.

71.12. Por muerte.

71.13. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Parágrafo. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de Carrera Administrativa Fiscal 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.

CAPITULO II
Derechos de Carrera Administrativa Fiscal

Artículo 72. *Pérdida de los derechos de Carrera Administrativa Fiscal.* El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la Carrera Administrativa Fiscal y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente ley.

De igual manera, se producirá el retiro de la Carrera Administrativa Fiscal 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.

Los derechos de Carrera Administrativa Fiscal no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo.

Artículo 73. *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.* El nombramiento del empleado de Carrera Administrativa Fiscal deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.

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

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 siguiente a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactorio en el puntaje mínimo.

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.

CAPITULO III
Reformas a las plantas de personal y derechos del empleado de Carrera Administrativa Fiscal en caso de supresión del cargo

Artículo 74. *Reformas de plantas de personal*. Las reformas de planta de empleos de las Contralorías Territoriales, 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.

Artículo 75. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

75.1. Fusión, supresión o escisión de entidades.

75.2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.

75.3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.

75.4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.

75.5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.

75.6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.

75.7. Introducción de cambios tecnológicos.

75.8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

75.9. Racionalización del gasto público.

75.10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Parágrafo. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

Artículo 76. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

76.1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

76.2. Evaluación de la prestación de los servicios.

76.3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Artículo 77. *Efectos de la incorporación del empleado de Carrera Administrativa Fiscal 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 Fiscal en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por la entidad que esté obligada a efectuarla, de conformidad con el manual específico de funciones y requisitos de la misma.

Artículo 78. *Derechos del empleado de Carrera Administrativa Fiscal en caso de supresión del cargo.* Los empleados públicos de Carrera Administrativa Fiscal, 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.

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

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

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

a) Por menos de un (1) año de servicios continuos: Cuarenta y cinco (45) días de salarios;

b) 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;

c) 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;

d) 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 Administrativa Fiscal que conlleve el pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.

TITULO X

DE LOS PRINCIPIOS DE LOS EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL EN LAS CONTRALORIAS TERRITORIALES

Artículo 79. *Empleos de naturaleza gerencial*. Son cargos de naturaleza gerencial en las contralorías territoriales, todos los empleos del nivel directivo, así:

79.1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en las Contralorías Territoriales, tendrán a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

79.2. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las Contralorías Territoriales, diferentes de: Contralor Auxiliar, Subcontralor o Vicecontralor, Secretario General.

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 80. *Principios de la función gerencial.*

80.1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las Contralorías Territoriales, 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.

80.2. Los titulares de los cargos de naturaleza gerencial de las Contralorías Territoriales, junto con los nominadores, formularán las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.

80.3. Los titulares de los cargos de naturaleza gerencial de las Contralorías Territoriales, 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.

80.4. Los titulares de los cargos de naturaleza gerencial de las Contralorías Territoriales 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.

80.5. Los titulares de los cargos de naturaleza gerencial de las Contralorías Territoriales 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.

80.6. Los titulares de los cargos de naturaleza gerencial de las Contralorías Territoriales estarán sujetos al sistema de evaluación de la gestión establecido en esta ley.

Artículo 81. Al Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal, le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Artículo 82. Los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido calificados por esta ley como de Gerencia Pública, sin perjuicio de la discrecionalidad que los caracteriza, se proveerán por criterios de mérito, capacidad y experiencia.

Artículo 83. El proceso meritocrático para la selección de los gerentes públicos se iniciará mediante la identificación por parte del nominador del empleo o empleos gerenciales que se pretendan proveer en su entidad y de la definición del perfil de competencias.

Artículo 84. Las acciones de capacitación y desarrollo de los titulares de los cargos de naturaleza gerencial, deberán establecerse a partir de la evaluación de los resultados de su gestión y orientarse a la identificación, definición y fortalecimiento de las competencias gerenciales.

Artículo 85. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Artículo 86. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada titular del cargo de naturaleza gerencial, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

Artículo 87. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de

la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

Artículo 88. Las Oficinas Asesoras de Planeación o quien haga sus veces, deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

Artículo 89. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el titular del cargo de naturaleza gerencial y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.

Artículo 90. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.

Artículo 91. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el titular del cargo de naturaleza gerencial, con base en los indicadores definidos.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el nominador de cada Contraloría Territorial, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contados a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

Artículo 92. *Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.*

92.1. 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 titulares de los cargos de naturaleza gerencial.

92.2. 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.

92.3. 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, o, en su caso, podrá ser encomendado 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 93. *Acuerdos de gestión.* Una vez nombrado el titular del cargo de naturaleza gerencial, de manera concertada con el nominador de cada Contraloría Territorial, determinará los objetivos a cumplir.

El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por los titulares de los cargos de naturaleza gerencial de las Contralorías Territoriales, con el nominador de cada Contraloría Territorial 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 los mismos.

El acuerdo de gestión será evaluado por el nominador de cada Contraloría Territorial 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.

Parágrafo. Es deber de los titulares de cargos de naturaleza gerencial cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

T I T U L O X

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 94. *Protección a la maternidad.* 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.

Cuando un cargo de Carrera Administrativa Fiscal se encuentre provisto mediante nombramiento en período de prueba con una empleada en estado de embarazo, dicho período se interrumpirá y se reiniciará una vez culmine el término de la licencia de maternidad.

Cuando una empleada de Carrera Administrativa Fiscal 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 siguiente al vencimiento de la licencia de maternidad.

Parágrafo 1°. Las empleadas de Carrera Administrativa Fiscal 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 Fiscal, por la supresión del empleo del cual es titular, a que se refiere el artículo 79 de la presente ley.

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

Artículo 95. *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 Fiscal 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, el Consejo Superior de Carrera Administrativa Fiscal de cada Contraloría, gestionará dentro de las demás contralorías territoriales, la posibilidad de su incorporación.

En todo caso, las Contralorías Territoriales, 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.

Artículo 96. *Convocatorias de los empleos cubiertos por provisionales y encargos.* Durante el año siguiente a la vigencia de la presente ley, las Contralorías Territoriales, deberán proceder a convocar los concursos abiertos para cubrir los empleos vacantes de Carrera Administrativa Fiscal que se encuentren provistos mediante nombramiento provisional o encargo.

Artículo 97. *Responsabilidad del nominador.* Sin perjuicio de la imposición de las multas a que hubiere lugar, cuando los nominadores de las Contralorías Territoriales, omitan la aplicación de las normas de Carrera Administrativa Fiscal, efectúe nombramientos sin sujeción a la misma o permita la permanencia de funcionarios en cargos de Carrera Administrativa Fiscal, excediendo los términos del encargo o de la provisionalidad, sin que medie autorización, él y los integrantes del Consejo Superior de Carrera que lo permitan por acción u omisión con conocimiento de ello, incurrirán en causal de mala conducta y responderán patrimonialmente en los términos previstos en el artículo 90 de la Constitución Política.

Artículo 98. *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 Contralorías Territoriales.

Artículo 99. Los vacíos que se presenten en la presente ley se les aplicarán lo dispuesto en la Ley General de Carrera Administrativa Fiscal y sus Decretos Reglamentarios.

Artículo 100. 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 101. *Vigencia*. La presente ley rige a partir de su publicación, deroga el parágrafo del artículo 3° de la Ley 909 de 2004.

CAMARA DE REPRESENTANTES

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

SECRETARIA GENERAL

De conformidad con el artículo 8° del Acto Legislativo número 1 de 2003, en sesión del día 19 de octubre de 2005 **se anunció** el Proyecto de ley número 149 de 2005 Cámara, *por la cual se dictan las normas del régimen especial de la carrera administrativa fiscal de las contralorías territoriales y se dictan otras disposiciones.* Lo anterior consta en el Acta número 10 del 19 de octubre de 2005, de la sesión ordinaria del primer período de la Legislatura 2005-2006.

SUSTANCIACION

CAMARA DE REPRESENTANTES

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

SECRETARIA GENERAL

2 de noviembre de 2005.

En la fecha se inició la discusión, aprobación y votación del Proyecto de ley número 149 de 2005 Cámara, *por la cual se dictan las normas del régimen especial de la Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales, y se dictan otras disposiciones.*

El Presidente solicita al Secretario dar lectura al informe con que termina la ponencia para primer debate. Luego **el Presidente somete a consideración y aprobación el informe de la ponencia afirmativa, siendo aprobada por unanimidad de los presentes**.

Seguidamente, el Presidente somete a consideración y aprobación el articulado para primer debate del citado proyecto de ley, el cual fue aprobado con una sola modificación en el artículo 7°, la Comisión **aprobó por unanimidad de los presentes el articulado,** con las siguientes excepciones, así:

– **El parágrafo del artículo 4°,** fue aprobado por mayoría de los presentes - 9 representantes y un voto negativo del Representante Carlos Ignacio Cuervo Valencia.

- **El artículo 20** fue aprobado por mayoría de los presentes (7 representantes) y tres votos negativos de los Representantes Carlos Ignacio Cuervo Valencia, Elías Raad Hernández y César Augusto Andrade Moreno.

Posteriormente se sometió a consideración el título del proyecto de ley el cual es **aprobado por mayoría de los presentes.**

Finalmente el Presidente preguntó a los miembros de la Comisión si quieren que este proyecto de ley tenga segundo debate, a lo que responden afirmativamente la unanimidad de los representantes de la Comisión. Acto seguido **el Presidente nombra como ponente para segundo debate a los honorables Representantes Pedro Jiménez Salazar y Héctor Arango Angel.**

La relación completa de la aprobación en primer debate del Proyecto de ley número 149 de 2005 Cámara, *por la cual se dictan las normas del régimen especial de la Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales, y se dictan otras disposiciones* consta en el Acta número 12 del 2 de noviembre de 2005 de la sesión ordinaria del primer período de la Legislatura 2004-2005.

El Presidente,

Miguel Angel Durán Gelvis.

El Vicepresidente,

Manuel de Jesús Berrío Torres.

El Secretario General,

Rigo Armando Rosero Alvear.

* * *

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 377 DE 2005 CAMARA

por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 1° de noviembre de 2005

Doctor

CARLOS OYAGA QUIROZ

Secretario General

Comisión Sexta

Cámara de Representantes

Ciudad

Apreciado doctor:

De la manera más cordial nos dirigimos a usted con el fin de hacerle entrega de la ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara, *por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones.*

Lo anterior, para su respectivo trámite legislativo.

Cordialmente,

Alonso Acosta Osio, Alexánder López Maya, John Jairo Velásquez Cárdenas, Carlos E. Soto Jaramillo, Ernesto Mesa Arango, Representantes a la Cámara.

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE
AL PROYECTO DE LEY NUMERO 377 DE 2005 CAMARA

por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones.

Honorables Representantes:

Nos ha correspondido por designación de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Sexta Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, rendir ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara, *por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones,* cuya iniciativa de origen parlamentario fue puesta a consideración de esta Célula Legislativa por el honorable Representante Plinio Edilberto Olano Becerra.

El proyecto de ley referenciado fue aprobado por la mayoría de los integrantes de la Comisión Sexta de esta Célula Legislativa, correspondiéndole ahora el trámite para segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

Fundamentación del proyecto de ley

La presente iniciativa que consta de ocho artículos, pretende beneficiar y reconocer la labor social que cumplen las organizaciones comunitarias que atienden a la población más vulnerable de nuestra geografía Colombiana, como son niños, jóvenes, madres cabeza de familia y ancianos, en su mayoría asociadas al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Hogares FAMI, Hogares infantiles, restaurantes escolares, a los organismos de Acción Comunal y las Asociaciones o Comités de Desarrollo y Control Social y demás, como usuarios de los Servicios Públicos Domiciliarios; por ende, mediante el presente proyecto de contenido social se busca favorecer a los sectores más vulnerables otorgándoles la reducción del monto de las tarifas de los

servicios públicos domiciliarios facturados haciéndolos equivalentes a los inmuebles residenciales de estrato 1.

Esta propuesta de origen Parlamentario que ha sido estudiada en forma detallada en la Comisión Sexta, correspondiéndole su aprobación en la Plenaria y a futuro, con el propósito de que cumpla su trámite constitucional y se convierta en ley de la República, lograría desarrollar la noble labor que estos entes que cumplen su función social exclusiva con los sectores marginados de la comunidad, optimicen los recursos pertinentes para el buen cumplimiento de sus objetivos fundamentales en pos de ese conglomerado social.

En tal virtud, es imperiosa la colaboración entre el Estado y la Comunidad para estos efectos.

Con los anteriores fundamentos, proponemos a los honorables Representantes aprobar la presente iniciativa, con el fin de mejorar la calidad de vida de un sector marginado de nuestra geografía patria. Por tanto, nos permitimos solicitarle a los honorables Representantes:

Dese segundo debate al Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara, *por la cual se modifica parcialmente La ley 142 y se dictan otras disposiciones*, junto con el pliego de modificaciones que nos permitimos anexar.

Presentado por,

Alonso Acosta Osio, Alexánder López Maya, John Jairo Velásquez Cárdenas, Carlos E. Soto Jaramillo, Ernesto Mesa Arango, Representantes a la Cámara.

PLIEGO DE MODIFICACIONES AL PROYECTO DE LEY NUMERO 377 DE 2005 CAMARA

por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones.

Modifíquese el artículo 3° literal a) el cual quedará así:

Artículo 3º. *Definiciones*. Las siguientes definiciones serán adoptadas en la interpretación de la presente ley:

a) Hogar comunitario de Bienestar: Inmueble cuyo parcial o total propietario, o tenedor sea una madre comunitaria, o un agente educativo Fami, o funcione un ancianato, o en general, donde sean prestados servicios comunitarios a los sectores poblacionales mas vulnerables.

El artículo 4º del Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara, quedará así:

Artículo 4°. Adiciónese un parágrafo del artículo 89.7 de la Ley 142 de 1994, que quedará así:

Artículo 89-7. Cuando comiencen a aplicarse las fórmulas tarifarias de que trata esta ley, los hospitales, clínicas, puestos y centros de salud, y los centros educativos y asistenciales sin ánimo de lucro, no seguirán pagando sobre el valor de sus consumos el factor o factores de que trata este artículo. Lo anterior se aplicará por solicitud de los interesados ante la respectiva entidad prestadora del servicio público. Sin excepción, siempre pagarán el valor del consumo facturado al costo del servicio.

Parágrafo. Para todos los fines legales, los inmuebles en que presten sus servicios las organizaciones comunitarias que atienden los sectores más vulnerables de la población y los Hogares Comunitarios de Bienestar, Hogares Fami, hogares infantiles, restaurantes escolares, instituciones de protección y rehabilitación, programas del menor infractor del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, programas de atención al adulto mayor e internado o ambulatorio, programas para la mujer cabeza de familia, Organismos de Acción Comunal y Asociaciones o Comités, de Desarrollo y Control Social de los Servicios Públicos Domiciliarios y todos aquellos que con ocasión del servicio atiendan a los sectores poblacionales más vulnerables serán considerados inmuebles residenciales de estrato 1".

Alonso Acosta Osio, Alexánder López Maya, John Jairo Velásquez Cárdenas, Carlos E. Soto Jaramillo, Ernesto Mesa Arango, Representantes a la Cámara.

TEXTO PROPUESTO POR LOS PONENTES AL PROYECTO DE LEY NUMERO 377 DE 2005 CAMARA

por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994 y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPITULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1º. *Objeto*. La presente ley tiene por objeto establecer el esquema de subsidios, aplicable a los hogares comunitarios de bienestar y/o las organizaciones comunitarias que atienden los sectores poblacionales más vulnerables en materia de subsidios aplicables a los servicios públicos domiciliarios.

Artículo 2º. *Ambito de Aplicación.* La presente ley aplica con ocasión del ejercicio del servicio prestado por los hogares comunitarios de bienestar y/o las organizaciones comunitarias que atienden los sectores poblacionales más vulnerables, cualquiera que sea la denominación formal que dichos servicios adopten.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en la presente ley son sustantivas y tiene carácter imperativo, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 3º. *Definiciones*. Las siguientes definiciones serán adoptadas en la interpretación de la presente ley:

b) Hogar comunitario de Bienestar: Inmueble cuyo parcial o total propietario, o tenedor sea una madre comunitaria, o un agente educativo Fami, o funcione un ancianato, o en general, donde sean prestados servicios comunitarios a los sectores poblacionales mas vulnerables;

c) **Organización Comunitaria**: Persona jurídica sin ánimo de lucro, reconocida por el Estado colombiano, cuyo fin es la gestión ante las autoridades;

d) **Sectores poblacionales más vulnerables**: Para los efectos de la presente ley, se entenderá por tales los menores de cero (0) a siete (7) años, las mujeres en estado de gravidez y los adultos mayores de sesenta y cinco (65) años.

Artículo 4º. El artículo 89.7 de la Ley 142 de 1994, quedará así:

Artículo 89-7. Cuando comiencen a aplicarse las formulas tarifarias de que trata esta ley, los hospitales, clínicas, puestos y centros de salud, y los centros educativos y asistenciales sin ánimo de lucro, no seguirán pagando sobre el valor de sus consumos el factor o factores de que trata este artículo. Lo anterior, se aplicará por solicitud de los interesados ante la respectiva entidad prestadora del servicio público. Sin excepción, siempre pagarán el valor del consumo facturado al costo del servicio.

Parágrafo. Para todos los fines legales, los inmuebles en que presten sus servicios las organizaciones comunitarias que atienden los sectores más vulnerables de la población y los Hogares comunitarios de bienestar, Hogares Fami, hogares infantiles, restaurantes escolares, instituciones de protección y rehabilitación, programas del menor infractor del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, programas de atención al adulto mayor e internado o ambulatorio, programas para la mujer cabeza de familia, Organismos de Acción Comunal y Asociaciones o Comités, desarrollo y control social de los servicios públicos domiciliarios y todos aquellos que con ocasión del servicio atiendan a los sectores poblacionales más vulnerables, serán considerados inmuebles residenciales de estrato 1".

Artículo 5º. *Vigencia de la ley.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el ***Diario Oficial*** y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Alonso Acosta Osio, Alexánder López Maya, John Jairo Velásquez Cárdenas, Carlos E. Soto Jaramillo, Ernesto Mesa Arango, Representantes a la Cámara.

CAMARA DE REPRESENTANTES
COMISION SEXTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
SUSTANCIACION INFORME DE PONENCIA
PARA SEGUNDO DEBATE

Bogotá, D. C., noviembre 3 de 2005.

Autorizamos el presente informe de ponencia para segundo debate del Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara, *por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones*, presentado por los honorables Representantes *Alonso Acosta Osio, Alexánder López Maya, John Jairo Velásquez Cárdenas* y *Ernesto Mesa Arango.*

El Presidente,

José Manuel Herrera Cely.

El Secretario,

Carlos Oyaga Quiroz.

TEXTO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 377 DE 2005 CAMARA

Aprobado en primer debate en la Comisión Sexta Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes, *por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994 y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º. *Objeto*. La presente ley tiene por objeto establecer el esquema de subsidios, aplicable a los hogares comunitarios de bienestar y/o las organizaciones comunitarias que atienden los sectores poblacionales más vulnerables en materia de subsidios aplicables a los servicios públicos domiciliarios.

Artículo 2º. *Ambito de aplicación.* La presente ley aplica con ocasión del ejercicio del servicio prestado por los hogares comunitarios de bienestar y/o las organizaciones comunitarias que atienden los sectores poblacionales más vulnerables, cualquiera que sea la denominación formal que dichos servicios adopten.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en la presente ley son sustantivas y tiene carácter imperativo, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 3º. *Definiciones.* Las siguientes definiciones serán adoptadas en la interpretación de la presente ley:

a) Hogar comunitario de Bienestar: Inmueble cuyo parcial o total propietario, o tenedor sea una madre comunitaria, una mujer en estado de gravidez, o cabeza de familia, funcione un ancianato, o en general, donde sean prestados servicios comunitarios a los sectores poblacionales mas vulnerables;

b) **Organización Comunitaria**: Persona jurídica sin ánimo de lucro, reconocida por el estado colombiano, cuyo fin es la gestión ante las autoridades;

c) **Sectores poblacionales mas vulnerables**: Para los efectos de la presente ley, se entenderá por tales los menores de cero (0) a siete (7) años, las mujeres en estado de gravidez y los adultos mayores de sesenta y cinco (65) años.

Artículo 4º. Adiciónese un parágrafo al artículo 89.7 de la Ley 142 de 1994, artículo que quedará así:

Artículo 89-7. Cuando comiencen a aplicarse las fórmulas tarifarias de que trata esta ley, los hospitales, clínicas, puesto y centros de salud, y los centros educativos y asistenciales sin ánimo de lucro, no seguirán pagando sobre el valor de sus consumos el factor o factores de que trata este artículo. Lo anterior se aplicará por solicitud de los interesados ante la respectiva entidad prestadora del servicio público, sin excepción, siempre pagarán el valor del consumo facturado al costo del servicio.

Parágrafo. Para todos los fines legales, los inmuebles en que presten sus servicios las organizaciones comunitarias que atienden los sectores más vulnerables de la población y/o los Hogares comunitarios de bienestar, serán considerados inmuebles residenciales de estrato 1".

Artículo 5º. *Vigencia de la ley.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el ***Diario Oficial*** y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

En los términos anteriores fue aprobado el Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara, ***por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994 y se dictan otras disposiciones*****,** según consta en el Acta número 030 del 16 de junio de 2005.

El Presidente,

Plinio E. Olano Becerra.

El Secretario,

Carlos Oyaga Quiroz.

CONTENIDO

Gaceta número 806-Jueves 10 de noviembre de 2005

CAMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

Ponencia para segundo debate y Texto al Proyecto de ley número 149 de 2005 Cámara, por la cual se dictan las normas del Régimen Especial de Carrera Administrativa Fiscal de las Contralorías Territoriales y se dictan otras disposiciones. 1

Ponencia para segundo debate, Pliego de modificaciones, Texto propuesto y Texto aprobado al Proyecto de ley número 377 de 2005 Cámara por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 y se dictan otras disposiciones. 14

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA-2005