Bogotá D.C., 15 de septiembre de 2021

Honorable Representante

**CARLOS EDUARDO ACOSTA LOZANO**

Vicepresidente Comisión Séptima Constitucional Permanente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.

**Asunto:** Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 004 de 2021 Cámara.

Apreciado Señor Vicepresidente

En cumplimiento del honroso encargo que nos hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes el pasado 11 de agosto de 2021, y en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992 art. 150, 153 y 156, en nuestra calidad de ponentes, nos permitimos radicar Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 004 de 2021 Cámara, “*Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el sistema de compensación variable en el Estado*” en la Secretaría de la Comisión.

Cordialmente,

|  |  |
| --- | --- |
| **Norma Hurtado Sánchez**Representante a la Cámara Coordinadora Ponente | **Fabián Díaz Plata**Representante a la Cámara Ponente  |
| **Jairo Humberto Cristo Correa**Representante a la Cámara Ponente  |

**PONENCIA:**

**PARA PRIMER DEBATE**

**Proyecto de Ley No. 004 de 2021 Cámara.**

“*Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el sistema de compensación variable en el Estado*”

***Palabras clave:*** *Compensación, salario, servidor público, función pública.*

***Instituciones clave:*** *Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público.*

1. **INTRODUCCIÓN.**

El objetivo del presente documento es realizar un análisis detallado del Proyecto de Ley No. 004 de 2021 Cámara (de ahora en adelante, “el Proyecto de Ley”) para determinar la conveniencia de los cambios propuestos al ordenamiento jurídico colombiano. En otras palabras, se busca determinar si el Proyecto de Ley debe continuar su trámite (con o sin modificaciones) en el Congreso de la República o, por el contrario, debe ser archivado.

La presente Ponencia consta de las siguientes secciones:

* + - Introducción.
		- Trámite y Antecedentes.
		- Objeto y contenido del Proyecto de Ley.
		- Argumentos de la Exposición de Motivos.
		- Marco normativo.
		- Marco jurisprudencial.
		- Conceptos Técnicos.
		- Consideraciones del ponente.
		- Pliego de Modificaciones.
		- Conclusión.
		- Proposición.
		- Texto Propuesto.
1. **TRÁMITE Y ANTECEDENTES.**

El Proyecto de Ley fue radicado el 20 de julio de 2021 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes. Son autores del Proyecto los Honorable Senador: Andrés García Zuccardi y Miguel Amín Escaf y los Honorables Representantes: Oscar Tulio Lizcano y Jorge Eliécer Tamayo Marulanda.

El 11 de agosto de 2021, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes ⎯mediante oficio CSPCP 3.7.348-2020⎯ designó como coordinadora ponente a la Representante a la Cámara Norma Hurtado Sánchez y ponentes a los Representantes a la Cámara Fabián Díaz Plata y Jairo Humberto Cristo Correa.

El proyecto de ley ha tenido desarrollo en iniciativas anteriores sin surtir con éxito sus respectivos debates, según se cita en el texto radicado originalmente:

* Proyecto de Ley 120 de 2014 Senado “*Por medio de la cual se crea el Sistema de Compensación Variable Salarial en el sector público*”. Autor: Senador Andrés García Zuccardi.
* Proyecto de Acto Legislativo 006 de 2015 Senado “*Por el cual se modifica el artículo 150 y se deroga el artículo 187 de la Constitución Política – Régimen Salarial de los congresistas*”. Autores: Senadores Jimmy Chamorro Cruz, Claudia López Hernández, Armando Benedetti Villaneda, Maritza Martínez Aristizábal, Jorge Eliécer Prieto Pinero, Jorge Iván Ospina Gómez, Roy Barreras Montealegre, Angélica Lozano Correa, Sandra Ortiz Nova y los Representantes Juan Carlos Losada Vargas, Ángela Robledo Gómez y Heriberto Sanabria Astudillo.
* Proyecto de Acto Legislativo 003 de 2015 Senado “*Por medio del cual se reforma la Constitución Política de Colombia en lo relativo a la remuneración de los miembros del Congreso de la República - Congela la remuneración de los congresistas”* Autores: Senadores Álvaro Uribe Vélez, Alfredo Ramos, Daniel Cabrales, Honorio Henríquez, Paola Holguín, María Del Rosario Guerra, José Obdulio Gaviria, Nohora Tovar Rey, Thania Vega de Plazas, Fernando Araujo, Carlos Felipe Mejía y los Representantes Margarita María Restrepo, Fernando Sierra, Edward Rodríguez, Federico Hoyos, y otros.
* Proyecto de Acto Legislativo 002 de 2016 Senado “*Por el cual se modifica el artículo 187 de la Constitución Política - Reduce el salario de los congresistas”* Autores: Senadores Claudia López, Maritza Martínez, Jorge Iván Ospina, Jimmy Chamorro, H.R Oscar Ospina, Sandra Ortiz, Jorge E Pérez, Alirio Muñoz, Ana Cristina Paz, Iván Cepeda Castro, Angélica Lozano, y otros.
* Proyecto de Acto Legislativo 539 de 2021 Cámara “*Por el cual se establece un tope para el salario de los congresistas*”. Senadores Angélica Lisbeth Lozano Correa, Jorge Eliécer Guevara, Andrés García Zuccardi, Temistocles Ortega Narváez, Iván Marulanda Gómez, Antonio sanguino Páez, Jorge Eduardo Londoño Ulloa, Maritza Martínez Aristizábal, Guillermo García Realpe y los Representantes José Daniel López Jiménez, Mauricio Andrés Toro Orjuela, Juanita María Goebertus Estrada, César Augusto Ortiz Zorro, León Fredy Muñoz Lopera, José Luis Correa López, Harry Giovanny González García y Gabriel Santos
1. **OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.**

El Proyecto de Ley ⎯que cuenta con 8 artículos⎯ busca “*reformar la remuneración salarial de los empleados públicos … y crear el Sistema de Compensación Variable por Resultados en el Estado*”, en línea con lo anterior, propone que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales se fije en armonía con las corporaciones de este orden administrativo y el Gobierno nacional; también plantea crear una comisión de expertos salariales sobre remuneración variable en la administración pública.

Los ocho artículos se dividen así: **artículo 1** (objeto), **artículo 2** (modifica la fijación del régimen prestacional de los servidores públicos); **artículo 3** (crea la comisión de expertos salariales); **artículo 4** (define el sistema de compensación variable salarial); **artículo 5** (define los encargados de diseñar e implementar el sistema); **artículo 6** (vigilancia de los recursos para implementación del sistema); **artículo 7** (trata sobre la obligatoriedad de implementación del sistema) y **artículo 8** (vigencia).

1. **ARGUMENTOS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Los principales argumentos esbozados en la Exposición de Motivos del Proyecto, se pueden resumir en las siguientes premisas:

1. Se hace mención a las prácticas del sector privado para mejorar la productividad de sus empleados y ser más competitivos en el mercado, utilizando la entrega de incentivos.
2. Necesidad de ajustar los altos salarios del Estado y, en particular, de los congresistas de la República, lo cual se ha visto impedido por múltiples inconvenientes legales, para lo cual se requiere modificar la forma en la cual se presenta el proyecto de ley con estos fines.
3. Menciona la necesidad de crear una Comisión de Expertos para hacer una evaluación de la remuneración de los funcionarios públicos.
4. Se enfatiza en la necesidad que el Estado innove, no sólo en ofrecer nuevos servicios, sino en diseñar programas de compensación variable como una estrategia importante para mejorar el servicio público.
5. Según el proyecto de ley, la compensación variable puede entenderse como una remuneración adicional por desempeño logrado entre los funcionarios públicos, que se ha implementado en Inglaterra, Dinamarca, Nueva Zelanda, Finlandia, Corea del Sur, Suiza y Brasil (concretamente en el Estado de Mina Gerais).
6. Aduce que, por contrariedades de la Ley 4 de 1992, el Gobierno nacional y los entes territoriales han aprobado aumentos salariales para los servidores públicos desde el año 2013 en los municipios, distritos y departamentos, pero que en la práctica no es posible recibir al 100%.
7. En razón al anterior punto, los autores exponen la necesidad de modificar el parágrafo único del artículo 12 de la Ley 4 de 1992, para que los servidores públicos territoriales tengan una remuneración acorde a lo establecido en la ley y los convenios internacionales suscritos por Colombia.
8. Finalmente, argumentan que el proyecto de ley se sustenta en el concepto de tridimensionalidad de las que goza el derecho al trabajo:
	1. Es un valor fundante del Estado de Derecho.
	2. Goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata, que le otorga el carácter de fundamental.
	3. Es un principio que limita la libertad de configuración normativa del Legislador, porque imparte un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias.
9. **MARCO NORMATIVO.**
	1. **MARCO CONSTITUCIONAL**.

El texto del Proyecto ha sido redactado bajo lo preceptuado por nuestra Carta Política en los siguientes artículos, los cuales de manera clara y expresa disponen:

Artículos 1º (dignidad humana, trabajo y solidaridad), 2º (fines esenciales del Estado), 13 (promoción de condiciones de igualdad real y efectiva), 25 (trabajo en condiciones dignas), 48 (seguridad social), 53 (principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo), 334 (acceso efectivo a los bienes y servicios básicos por las personas de menores ingresos) y 366 (prioridad del gasto social en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales).

**Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes.** Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: (…)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(..) e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública…

2. **MARCO LEGAL**

El texto del Proyecto de Ley se relaciona estrechamente con lo dispuesto en las siguientes normas jurídicas:

**Ley 411 de 1997:** Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

**Ley 524 de 1999:** Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

**Ley 584 de 2000:** Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

**Ley 909 de 2014:**

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

…

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

…

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

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

…

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

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

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

 En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

**Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil:** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, que pretende funcionar como una herramienta de gestión del talento humano.

1. **MARCO JURISPRUDENCIAL.**

Sobre el asunto que se pretende regular, la Corte Constitucional ha dicho los siguiente:

**Sentencia SL478-2021 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA[[1]](#footnote-1)**

*“…luego de un estudio de los salarios de los trabajadores del sector petrolero realizado en 2007, Ecopetrol concluyó que sus servidores devengaban menos del 20% de la remuneración media que se paga en esta industria. Dicho desequilibrio****salarial****estaba haciendo perder capacidad competitiva a la demandada, de manera que, a finales de la referida anualidad, la empresa accionada creó una política de****compensación******salarial****mensual en la que incluyó el «estímulo al ahorro económico mensual», disponiendo que algunos de los trabajadores realizaran aportes a una AFP por una suma fija mensual pagada en su totalidad por Ecopetrol. Así mismo, solicitó a sus trabajadores que firmaran una cláusula de exclusión****salarial****del referido beneficio, que en su caso, le fue remitida el 24 de agosto de 2008”.* Énfasis por fuera del texto original*.*

Las sentencias C-251 de 1997, SU-624 de 1999, C-1165 de 2000, C-1489 de 2000 y C-671 de 2002:

El Congreso cuenta con un amplio margen de configuración legislativa en materia de seguridad social, en ejercicio del cual *“puede diseñar regímenes especiales para determinado grupo de trabajadores, siempre que los mismos no resulten discriminatorios. En dichos regímenes especiales,* ***pueden estar incluidos beneficios no contemplados en el régimen general****, bajo la condición de que la consagración de tales beneficios persiga la defensa de bienes o derechos constitucionalmente protegidos, como los derechos adquiridos, y de que con ella no se perpetúe un tratamiento inequitativo y menos favorable para un grupo determinado de trabajadores”*. Énfasis por fuera del texto original

1. **CONCEPTOS TÉCNICOS**

Según respuesta allegada desde el Departamento de la Función Pública al Honorable Senador Andrés García Zuccardi[[2]](#footnote-2), dicha entidad considera viable un Sistema de Compensación Salarial Variable, como “.*..elementos de reconocimiento a la productividad que tengan efectos en el ingreso de los empleados públicos*…

*Acciones que, se insiste, han de satisfacer los principios de racionalidad de los recursos públicos, su disponibilidad, así como la sujeción al marco general de la política macroeconómica y fiscal, como lo dispone la misma Ley marco de Salarios o Ley 4a de 1992*”.

Posteriormente, el Departamento de la Función Pública, allega concepto a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes[[3]](#footnote-3) que reza lo siguiente:

“...

*En virtud de lo anterior, y como quiera la iniciativa en la modificación de la Ley 4 de 1992 (Proyecto de ley 004 de 2021) proviene de la Cámara de Representantes, y no del Gobierno Nacional como lo exige la Constitución Política, y como quiera que el proyecto no cuenta con el estudio del impacto fiscal que ello deriva, esta Dirección Jurídica considera que el citado proyecto de ley tiene vicios de Constitucionalidad, por lo que se sugiere no continuar con el trámite del mismo*”.

1. **CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES**

Los ponentes consideran que el proyecto de ley apunta a atraer y retener a personal altamente calificado que sea requerido para el desempeño de cargos cuyas funciones demandan la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. De igual manera, esta [compensación variable salarial] constituye un reconocimiento económico al empleado por el buen ejercicio de las funciones propias del cargo que desempeña.[[4]](#footnote-4)

Se ha evidenciado que entidades como la DIAN, la Aerocivil, la Rama Judicial y la Fiscalía General de la Nación han implementado compensaciones variables a determinados empleos. Por tanto, no es ajeno al Gobierno nacional el desarrollo de mecanismos que reconozcan y retribuyan los resultados observables de la gestión de los servidores públicos.

En el contexto general de la administración del empleo público se cuenta con el marco del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se determinan elementos que se constituyen como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, como lo son los referidos a bienestar social e incentivos.

Estos elementos de bienestar y estímulos tienen como propósito el mejoramiento de las condiciones laborales, esto es, el Bienestar Social Laboral de servidor, así como el reconocimiento de un trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Por último, consideramos importante replicar los beneficios de compensación variable de empleos públicos de las entidades citadas previamente:

* **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN**

En el año 1991 se estableció la prima de productividad, la cual retribuye la eficiencia y la eficacia de los funcionarios de carrera tributaria en el ejercicio de funciones, la cual les da el derecho a percibir una prima de productividad en reconocimiento de su rendimiento satisfactorio en el desempeño de las funciones y del logro de las metas de gestión.

Esta prima de productividad puede ser reconocida por cuatro factores: **1) INDIVIDUAL:** causada en razón de haber alcanzado una evaluación satisfactoria; **2) PLURAL:** Causada en razón del cumplimiento de las metas de recaudación nacionales, regionales o locales, previstas para un respectivo periodo; 3) POR GESTIÓN: Retribuye el desempeño individual de los funcionarios del cuerpo tributario de la carrera tributaria que de fiscalización y cobranzas, y **4) NACIONAL:** Referido al cumplimiento semestral y anual de las metas de la entidad.

* **Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

La Prima de Productividad se seguirá pagando en los mismos términos y condiciones en que se ha venido cancelando, de acuerdo con los lineamientos que para el efecto imparta la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

* **Rama Judicial - Procuraduría General de la Nación**

En el año 2005, se estableció una bonificación de actividad judicial como un reconocimiento económico, de retribución semestral, al buen desempeño de los funcionarios que ejercen empleos judiciales que cumplen con los parámetros de calidad y eficiencia, así como las metas semestrales a alcanzar establecidos por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, por el Procurador General de la Nación, por el Fiscal General de la Nación y por el Ministro de Defensa Nacional, según sea el caso.

Ahora bien, en lo relacionado al concepto expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública del año 2021, vale la pena aclarar:

En efecto y, de conformidad con la doctrina de la Corte Constitucional, la iniciativa legislativa para aval gubernamental también procede si en el transcurso del trámite, la iniciativa legislativa recibe el aval de Gobierno nacional, como es el caso de las exenciones tributarias *“Así, la Corte ha señalado de manera consistente que la iniciativa legislativa en materia de exenciones tributarias corresponde de manera exclusiva al gobierno nacional, entendiendo por iniciativa no sólo la presentación misma del proyecto de ley respectivo, sino también al avalar o impulsar proyectos inicialmente presentados por el Congreso en instancias posteriores del debate parlamentario”*[[5]](#footnote-5).

Finalmente, el proyecto de ley no puede ser calificado como inconstitucional, como quiera que no ha recibido concepto de aval por parte del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Hacienda, por lo que se considera importante continuar el trámite del proyecto de ley.

1. **PLIEGO DE MODIFICACIONES.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEXTO PROPUESTO –** **PROYECTO DE LEY** | **TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE – COMISIÓN SÉPTIMA CÁMARA** | **JUSTIFICACIÓN** |
| *Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el Sistema de Compensación Variable en el Estado* | *Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el Sistema de Compensación Variable en el Estado* ***y se dictan otras disposiciones*** | Dado que se modifican disposiciones del ordenamiento jurídico, como la Ley 4 de 1992, se adiciona el apartado “*y se dictan otras disposiciones*''. |
| **ARTÍCULO 1: OBJETO.** La presente ley tiene por objeto reformar la remuneración salarial de los empleados públicos, incluyendo los miembros del Congreso Nacional, y crear el Sistema de Compensación Variable y por Resultados en el Estado. Está fundamentado en las sinergias de factores como desempeño individual, desempeño institucional y encuestas de percepción ciudadana sobre las entidades.  |  |  |
| **ARTÍCULO 2.** Modifíquese el Artículo 12 de la ley 4 de 1992, el cual quedará de la siguiente manera:ARTÍCULO 12.- El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, en armonía y sintonía con las corporaciones públicas territoriales, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. ~~En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.~~**PARÁGRAFO. -** El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.  | Sin cambios |  |
| **ARTÍCULO 3. COMISIÓN DE EXPERTOS SALARIALES.** Créase una Comisión de Expertos ad honorem para estudiar la implementación y el impacto de las mejores prácticas a nivel internacional sobre remuneración variable en la administración pública. La Comisión de Expertos se conformará a más tardar, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. El Gobierno nacional determinará la composición y funcionamiento de dicha Comisión, la cual dictará su propio reglamento. La Comisión deberá entregar sus propuestas al Departamento Administrativo de Función Pública y al Congreso de la República máximo en seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.  | Sin cambios |  |
| **ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN VARIABLE SALARIAL**. El Sistema de Compensación Variable Salarial –SCVS- es la herramienta voluntaria que toda entidad pública del Estado podrá implementar con el fin de lograr resultados óptimos de gestión a través de sus servidores públicos, los cuales podrán ser recompensados con una remuneración extra salarial adicional a la establecida en la ley. | **Artículo 4. Definición del sistema de compensación variable salarial.** El Sistema de Compensación Variable Salarial –SCVS- es la herramienta voluntaria **y libre** que toda entidad pública del Estado podrá implementar con el fin de lograr resultados óptimos de gestión a través de sus servidores públicos, los cuales podrán ser recompensados con una remuneración extra salarial adicional a la establecida en la ley.**Parágrafo 1**. La remuneración extra no constituye salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.**Parágrafo 2.** Para la implementación del Sistema de Compensación Variable se definirán aspectos, tales como:1. Metas a cumplir.
2. Población objetivo.
3. Monto o valor de la remuneración extra.
4. Frecuencia con la que se pagará la remuneración extra.
5. Presupuesto requerido para el pago de la remuneración extra.
 | No todo lo que recibe el trabajador en la ejecución del contrato de trabajo es salario, pues siempre existirán pagos que, aunque originados en la relación laboral no corresponden a la retribución directa del servicio. Lo anterior, en concordancia con lo establecido en el Código 128 del CST y con el fin de no encarecer el factor trabajo contratado por el empleador e incrementar el ingreso base de liquidación que comprometa mayores recursos del sistema pensional ante una eventual pensión.Se definen los aspectos que debe tener en cuenta cada entidad para hacer el pago de la remuneración extra. |
| **ARTÍCULO 5.** Adiciónese el siguiente artículo a la Ley 4 de 1992.**ARTÍCULO NUEVO.** El Gobierno Nacional en cabeza del Departamento Administrativo de Función Pública, o quien haga sus veces, deberá diseñar, acompañar y reglamentar la implementación voluntaria del Sistema de Compensación Variable Salarial -SCVS- en las entidades públicas del Estado.  | **Artículo 5.** Adiciónese el siguiente artículo a la Ley 4 de 1992.**Artículo nuevo.** El Gobierno Nacional en cabeza del Departamento Administrativo de Función Pública **y la Comisión Nacional del Servicio Civil**, o quien haga sus veces, deberá diseñar, acompañar y reglamentar la implementación voluntaria del Sistema de Compensación Variable Salarial -SCVS- en las entidades públicas del Estado.  | Se incorpora a la Comisión Nacional del Servicio Civil, porque es una entidad encargada de la medición del desempeño de los funcionarios públicos, según lo dispuesto en los literales d) y j) del artículo 11 y el artículo 12 de la Ley 909 de 2004. |
| **ARTÍCULO 6.** La Contraloría General de la República vigilará el uso de los recursos utilizados en la implementación del SCVS y presentará al Congreso, dentro de los primeros quince días de cada legislatura, un informe sobre las acciones de mejoramiento continuo al Sistema.  | **Artículo 6.** La Contraloría General de la República vigilará el uso de los recursos utilizados en la implementación del SCVS y presentará a **las Comisiones Séptimas del** Congreso, dentro de los primeros quince días de cada legislatura, un informe sobre las acciones de mejoramiento continuo al Sistema de Compensación Variable Salarial.  | Se añade la expresión “las Comisiones Séptimas del”, toda vez que la Ley 3 de 1992 designa a estas células legislativas conocen del: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales. |
| **Artículo 7. Transición**. Podrán aplicar al SVCS de manera voluntaria los servidores que se encuentren vinculados antes de la entrada en vigencia de la presente Ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP. Las medidas serán obligatorias para los nuevos funcionarios públicos de las entidades públicas que inicien su vinculación a la planta de personal a partir del 1 de enero del año 2023. | **Artículo 7. Transición**. ~~Podrán~~ **Se deberá** aplicar ~~al~~ **el** SVCS ~~de manera voluntaria~~ **a** los servidores **públicos** que se encuentren vinculados antes de la entrada en vigencia de la presente Ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP. Las medidas serán obligatorias para los nuevos ~~funcionarios~~ **servidores** públicos de las entidades públicas que inicien su vinculación a la planta de personal a partir del 1 de enero del año 2023. | Se realiza cambio respecto a la obligatoriedad para desarrollar la compensación salarial variable, al estarse efectuando un trato discriminatorio, dado que se entraría a pagar un salario superior a un trabajador por el simple hecho de ser nuevo en la plaza laboral, en comparación a un servidor público antiguo. Asimismo, el texto original de la iniciativa puede generar diferencias salariales entre la población laboral de una misma empresa con las mismas responsabilidades. |
| **ARTÍCULO 8. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.**  | **Artículo 8. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación **y deroga las disposiciones que le sean contrarias**.  | Se agrega la expresión que deroga las disposiciones que le sean contrarias. |

1. **CONCLUSIÓN.**

En nuestra opinión, el Proyecto de Ley bajo estudio debe continuar su trámite en el Congreso de la República, por las consideraciones expuestas en el aparte anterior.

1. **PROPOSICIÓN.**

Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley, propongo a los Honorables Representantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, **dar primer debate** al Proyecto de Ley Número 004 de 2021 Cámara, “*Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el Sistema de Compensación Variable en el Estado*”, conforme se presenta en el texto propuesto.

Con toda atención,

**Norma Hurtado Sánchez**

Representante a la Cámara

Coordinadora Ponente

|  |  |
| --- | --- |
|  **Jairo Humberto Cristo Correa**Representante a la CámaraPonente | **Fabián Díaz Plata**Representante a la CámaraPonente |

**XIII. TEXTO PROPUESTO**

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No. 004 DE 2021 CÁMARA**

**“***Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el Sistema de Compensación Variable en el Estado y se dictan otras disposiciones***”**

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA**

**Artículo 1: Objeto.** La presente ley tiene por objeto reformar la remuneración salarial de los empleados públicos, incluyendo los miembros del Congreso Nacional, y crear el Sistema de Compensación Variable y por Resultados en el Estado. Está fundamentado en las sinergias de factores como desempeño individual, desempeño institucional y encuestas de percepción ciudadana sobre las entidades.

**Artículo 2.** Modifíquese el Artículo 12 de la ley 4 de 1992, el cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 12.- El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, en armonía y sintonía con las corporaciones públicas territoriales, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley.

**Parágrafo. -** El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.

**Artículo 3. Comisión de Expertos Salariales.** Créase una Comisión de Expertos ad honorem para estudiar la implementación y el impacto de las mejores prácticas a nivel internacional sobre remuneración variable en la administración pública. La Comisión de Expertos se conformará a más tardar, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. El Gobierno nacional determinará la composición y funcionamiento de dicha Comisión, la cual dictará su propio reglamento. La Comisión deberá entregar sus propuestas al Departamento Administrativo de Función Pública y al Congreso de la República máximo en seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

**Artículo 4. Definición del sistema de compensación variable salarial.** El Sistema de Compensación Variable Salarial –SCVS- es la herramienta voluntaria **y libre** que toda entidad pública del Estado podrá implementar con el fin de lograr resultados óptimos de gestión a través de sus servidores públicos, los cuales podrán ser recompensados con una remuneración extra salarial adicional a la establecida en la ley.

**Parágrafo 1**. La remuneración extra no constituye salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 2.** Para la implementación del Sistema de Compensación Variable se definirán aspectos, tales como:

1. Metas a cumplir.
2. Población objetivo.
3. Monto o valor de la remuneración extra.
4. Frecuencia con la que se pagará la remuneración extra.
5. Presupuesto requerido para el pago de la remuneración extra.

**Artículo 5.** Adiciónese el siguiente artículo a la Ley 4 de 1992.

**Artículo nuevo.** El Gobierno Nacional en cabeza del Departamento Administrativo de Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, o quien haga sus veces, deberá diseñar, acompañar y reglamentar la implementación voluntaria del Sistema de Compensación Variable Salarial -SCVS- en las entidades públicas del Estado.

**Artículo 6.** La Contraloría General de la República vigilará el uso de los recursos utilizados en la implementación del SCVS y presentará a las Comisiones Séptimas delCongreso, dentro de los primeros quince días de cada legislatura, un informe sobre las acciones de mejoramiento continuo al Sistema de Compensación Variable Salarial.

**Artículo 7. Transición**. Se deberá aplicar el SVCS a los servidores públicos que se encuentren vinculados antes de la entrada en vigencia de la presente Ley de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP. Las medidas serán obligatorias para los nuevos servidores públicos de las entidades públicas que inicien su vinculación a la planta de personal a partir del 1 de enero del año 2023.

**Artículo 8. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Con toda atención,

**Norma Hurtado Sánchez**

Representante a la Cámara

Coordinadora Ponente

|  |  |
| --- | --- |
| **Jairo Humberto Cristo Correa**Representante a la CámaraPonente | **Fabián Díaz Plata**Representante a la CámaraPonente |

1. Expediente 74424 – Sala de Descongestión Laboral – Recurso de casación. [↑](#footnote-ref-1)
2. Radicado 201440001932261 del 26 de diciembre de 2014. Referencia Compensación Salarial Variable. [↑](#footnote-ref-2)
3. Radicado 2021-206-057867-2 del 12 de agosto de 2021. Referencia CSPCP.3.7.-515-21 Comentarios al Proyecto de Ley No. 004 de 2021 Cámara “Por medio del cual se modifica la Ley 4 de 1992 en favor de la descentralización y se crea el sistema de compensación variable en el Estado”. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ibídem. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sentencia C-932 de 2009 M.P. María Victoria Calle Correa [↑](#footnote-ref-5)