

Bogotá D.C, junio de 2026

Honorable Representante:

CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES

Presidente de la Comisión Séptima

Cámara de Representantes del Congreso de la República

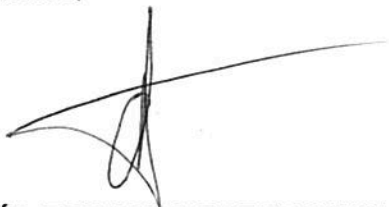
E. S. D.

Asunto: Informe ponencia positiva para segundo debate al Proyecto de Ley número 547 de 2026 Cámara - 262 de 2024 Senado, acumulado con el proyecto 342 de 2024 Cámara *"Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones"*.

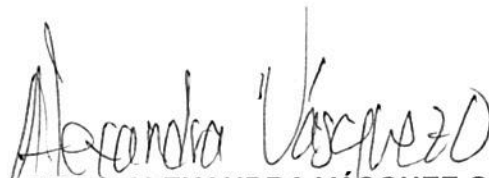
Respetado presidente,

En los términos de los artículos 174 y 175 de la Ley 5ª de 1992, y en cumplimiento de la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, me permito presentar informe de ponencia positiva para segundo debate del Proyecto de Ley número 547 de 2026 Cámara - 262 de 2024 Senado, acumulado con el proyecto 342 de 2024 Cámara *"Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones"*.

Atentamente,



ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Ponente Coordinador
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático



LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Ponente
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

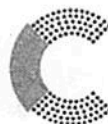
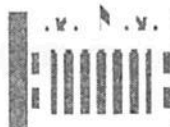
En atención a la designación hecha por la Presidencia de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, me permito presentar INFORME DE PONENCIA POSITIVA para segundo debate al Proyecto de Ley número 547 de 2026 Cámara - 262 de 2024 Senado, acumulado con el proyecto 342 de 2024 Cámara *“Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones”*. La exposición de motivos que acompaña la ponencia del proyecto se estructura de la siguiente manera:

- I. Síntesis del Proyecto.
- II. Antecedentes del Proyecto.
- III. Análisis de la iniciativa.
- IV. Costo fiscal.
- V. Contexto y fundamentos de la iniciativa.
- VI. Justificación de la necesidad del sistema específico de carrera administrativa de guardaparques.
- VII. Pliego modificadorio Articulado.
- VIII. Declaratoria de conflicto de interés.
- IX. Proposición.
- X. Texto propuesto.

I. Síntesis del proyecto

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer el sistema específico de carrera administrativa para el personal de guardaparques en áreas protegidas al servicio de la Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia en adelante, PNNC, buscando garantizar la idoneidad, especialización y profesionalización de los guardaparques como actores estratégicos en la protección y gestión de las áreas protegidas existentes en el Estado colombiano, la congruencia entre la normatividad aplicable a la carrera administrativa en la PNNC y las funciones misionales de la misma, así como la plena salvaguarda de los derechos de los guardaparques como personas y como servidores públicos, estableciendo unas condiciones dignas y adecuadas para la cumplida y eficiente atención de las funciones, tareas y responsabilidades asignadas de acuerdo con el perfil de cargo.

Naturaleza	Proyecto de ley
Consecutivo	No. 547 de 2026 (Cámara) - No. 262 de 2024 (Senado) acumulado con el proyecto de ley No. 342 de 2024 (Cámara)
Título	Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de parques nacionales naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones



Materia	Guardaparques
Autor	H.S.s Angélica Lozano Correa, Germán Blanco Álvarez, Nicolás Echeverry Alvarán, Oscar Barreto Quiroga, Liliana Benavides Solarte, Andrea Padilla Villarraga, Marcos Daniel Pineda. H.R.s Julia Miranda Londoño, Juan Sebastián Gómez González, Daniel Carvalho Mejía, Alejandro García Ríos, Catherine Juvinao Clavijo, Cristian Avendaño Fino, Jennifer Pedraza Sandoval, Roberto Salazar Perdomo, Erick Velasco Burbano, Katherine Miranda, Mauricio Cuellar Pinzón, Astrid Sánchez Montes de Oca, Leyla Rincón Trujillo, Carlos Ardila Espinosa, María del Mar Pizarro
Ponentes	H.R. Andrés Eduardo Forero Molina (Ponente Coordinador) H.R. Leider Alexandra Vásquez Ochoa (Ponente)
Origen	Senado de la República
Radicación	9/4/2026 (Cámara)
Estado	Segundo debate Cámara

II. Antecedentes del proyecto de Ley

Es la primera vez que el presente proyecto de ley es presentado para su discusión. Inició su trámite legislativo en el Senado de la República donde ya surtió su aprobación tanto en la Comisión Séptima Constitucional del Senado como en la plenaria de la misma corporación.

El proyecto de ley fue repartido a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y la mesa directiva procedió, mediante oficio 120 del 22 de abril de 2026, a designar como ponente coordinador al Honorable Representante Andrés Eduardo Forero Molina y a su vez, se designó como ponente a la Honorable Representante Leider Alexandra Vásquez Ochoa.

La iniciativa cuenta con concepto favorable por parte de Parques Nacionales Naturales de Colombia y solicita su aprobación por parte del Congreso de la República ya que reconoce a los guardabosques como actores estratégicos en la protección de las 65 áreas protegidas que administra Parques Nacionales.

A su vez, esta entidad señala que actualmente los empleados asignados al interior de las áreas protegidas en su mayoría están ubicados en regiones de difícil acceso, además de las funciones asociadas a la gestión ambiental, realizan funciones de policía administrativa, de inspección, vigilancia y control, y están constantemente expuestos a condiciones climáticas, sociales y sanitarias que precarizan el contexto laboral en el cual cumplen esas funciones. Siendo así, el proyecto de ley se convierte en una medida concreta que permite mejorar las condiciones de estos empleados.

Parques Nacionales concluye que “considerando que el Proyecto se armoniza con la importancia de reconocer a los Guardaparques como actores estratégicos en la protección, conservación y gestión adecuada de las áreas protegidas de orden nacional y destacar su rol como defensores

del ambiente, desde una concepción amplia de la relación sociedad-naturaleza, la Entidad apoya la iniciativa legislativa y solicita su aprobación en los términos en que está contemplada”.

Por otro lado, en la construcción del proyecto de ley Fedesarrollo realizó una estimación del costo fiscal que tiene el proyecto de ley. Al respecto, indican que, del presupuesto de Parques Nacionales, entidad que depende del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, entre 2019 y 2023, se ejecutó en promedio el 94% del presupuesto de funcionamiento, mientras que la ejecución del presupuesto de inversión se ubicó en un promedio de 88%, alcanzando un mínimo de 73,6% en 2023. Esto indica que aproximadamente \$3,1 mil millones del presupuesto de funcionamiento corresponden a recursos que no han sido utilizados en los últimos años.

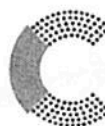
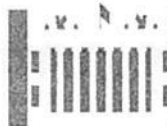
De la misma forma, cerca de \$15,4 mil millones en promedio del presupuesto de inversión no han sido utilizados en los últimos años, aproximadamente 3,4 veces el costo fiscal de la propuesta de Proyecto de Ley estimado por Fedesarrollo. El 40% de estos recursos se atribuye a los programas de "Servicio de prevención, vigilancia y control de las áreas protegidas" y "Servicio de administración y manejo de áreas protegidas". En su conjunto, estas cifras sugieren que la propuesta de Proyecto de Ley no generaría un costo adicional, sino que podría financiarse mediante una redistribución del gasto existente para acomodar su costo.

Finalmente, el proyecto en mención surtió su primer debate en cámara el día 2 de junio de 2026, donde se aprobó el texto propuesto con dos artículos nuevos y una proposición de modificación al artículo cinco. Por último, esta iniciativa ha contado con la participación de guardabosques y Parques Nacionales Naturales, con el objetivo de presentar un proyecto concertado.

III. Análisis de la Iniciativa

De acuerdo a lo que planean los autores del proyecto los guardaparques constituyen una modalidad de servidores públicos que deben prestar los servicios que les corresponden en contextos que resultan por completo disímiles de los que son propios del entorno laboral en el que se desenvuelven, por regla general, los servidores del Estado. En primer lugar, por las características geográficas de su lugar habitual de trabajo, alejado regularmente de los principales centros poblados o núcleos urbanos, muchas veces con unas condiciones de acceso en extremo dificultosas; en segundo término, expuestos a unas condiciones climáticas, de temperatura, humedad, que bien pueden calificarse de extremas. Además, sujetos a riesgos derivados de la presencia de animales peligrosos, enfermedades propias de las zonas selváticas o pantanosas o derivadas de lo ineludible de adelantar extensas caminatas con exposición al sol, el frío, el calor o la altitud extremos y como si fuera poco, que en absoluto lo es, en zonas fuertemente impactadas por el conflicto armado, por la presencia de actores armados de la más variada índole que en no pocas ocasiones ven en el guardaparques un obstáculo para sus ilegales propósitos, lo que lleva a determinarlos como objetivo militar.

Ahora bien, en lo que respecta a la carrera administrativo los autores del proyecto afirman que la ley establece el sistema específico de carrera administrativa para el personal de guardaparques al servicio de PNNC. Dicho sistema específico está orientado por dos grandes propósitos, tan importante el uno como el otro y complementarios entre sí: por una parte, garantizar la idoneidad, especialización y profesionalización de los guardaparques como actores estratégicos en la protección y gestión de las áreas protegidas, toda vez que cuanto mejor calificado, preparado, seleccionado y profesional sea el talento humano de la Entidad, mejores serán los resultados que



arroje la gestión desarrollada por esta, lo que indudablemente ha de revertir en el correlativo incremento de la calidad de la administración y aprovechamiento de los valiosísimos recursos presentes en las áreas protegidas.

Y, por otra parte, en modo alguno menos relevante, presupuesto y condicionante de la materialización de la finalidad antedicha, la ley propende por el reconocimiento, la salvaguarda y eficacia de los derechos de los guardaparques, como personas y como servidores públicos, quienes precisan de poder contar con unas condiciones dignas y adecuadas para la cumplida y eficiente atención de las funciones, tareas y responsabilidades que se les encomiendan.

En cuanto a su ámbito de aplicación, la ley precisa que el sistema específico de carrera administrativa de PNNC es aplicable a los empleados públicos vinculados con esta Entidad en empleos de carrera administrativa que integren el cuerpo de guardaparques y que dicho cuerpo está conformado exclusivamente por aquellos empleos públicos cuyas funciones deban ser desempeñadas de manera permanente dentro de un área protegida, con independencia de la nomenclatura, del nivel jerárquico o del nivel de remuneración del cargo.

IV. Costo Fiscal.

De acuerdo a lo expuesto por los autores del proyecto los costos de las medidas incorporadas en el articulado propuesto estarían por el orden de los 5.300 millones de pesos para la vigencia 2024 (Tabla 1).

Tabla 1. Resumen del costo fiscal de la propuesta de Proyecto de Ley para la vigencia 2024

Rubro	Costo 2024 (miles de pesos)
Primas	3.202.724
Profesional Especializado	136.435
Profesional Universitario	796.182
Auxiliar Administrativo	11.401
Operario Calificado	609.439
Jefe de Área Protegida	1.068.210
Técnico Administrativo	581.057
Desplazamiento	634.839
Profesional Especializado	19.887
Profesional Universitario	149.914
Auxiliar Administrativo	3.059
Operario Calificado	220.282
Jefe de Área Protegida	88.725
Técnico Administrativo	152.973
Alimentación	292.154
Profesional Especializado	0
Profesional Universitario	0
Auxiliar Administrativo	3.674
Operario Calificado	104.772

<i>Jefe de Área Protegida</i>	0
<i>Técnico Administrativo</i>	183.708
Habitabilidad	642.632
Escuela de Guardaparques	492.035
Costo total	5.264.385

En búsqueda de tener datos más actualizados y que permitan dar mayor claridad sobre el costo total del proyecto, se actualizaron las variables establecidas en el documento base con el cual se calcularon los costos estimados. De acuerdo a esta actualización (Tabla 2) el nuevo valor estimado estaría rondando los 6.630 millones de pesos (Tabla 3) con una variación del 25,7%.

Tabla 2. Supuestos actualizados

Supuesto	Valor 2024	Valor 2026	Δ%
SMMLV	\$1.300.000	\$1.750.905	+34,7%
Subsidio de transporte	\$200.000	\$249.095	+24,5%
IPC acumulado (2024-2025)	—	+10,6% (5,2% × 5,1%)	—
Costo promedio tiquete	\$764.867	\$845.677	+10,6%
Línea pobreza extrema per cápita	\$229.635	\$238.808 (DANE 2024 × IPC 2025)	+4,0%
Subsidio alimentación vigente	\$92.456	\$124.524 (ajustado SMMLV)	+34,7%
Umbral cobertura alimentación (2 SMMLV)	\$2.592.594	\$3.501.810	+34,7%
Nuevo subsidio propuesto (20 días)	\$153.090	\$159.205	+4,0%

Fuentes: Decretos 1469 y 1470 de 2025 (SMMLV 2026); DANE — IPC diciembre 2025 (inflación 5,10%); DANE — Boletín Pobreza Monetaria 2024, jul. 2025 (línea pobreza extrema \$227.220, actualizada con IPC 2025).

Tabla 3. Costo Fiscal Actualizado

Rubro	Costo 2024 (miles \$)	Costo 2026 (miles \$)
Primas de riesgo y seguridad	3.202.724	4.313.589
— <i>Jefe de Área Protegida</i>	1.068.210	1.438.718
— <i>Profesional Universitario</i>	796.182	1.072.338
— <i>Operario Calificado</i>	609.439	820.823

— Técnico Administrativo	581.057	782.596
— Profesional Especializado	136.435	183.757
— Auxiliar Administrativo	11.401	15.356
Gastos de desplazamiento	634.839	701.912
Subsidio de alimentación — costo adicional	292.154	254.796
Condiciones de habitabilidad	642.632	710.527
Escuela de Guardaparques	492.035	645.323
Costo total	5.264.385	6.626.146

Cifras en miles de pesos corrientes. Fuente: Elaboración propia con base en Fedesarrollo (2024) y factores de actualización descritos en la tabla 2.

Si tenemos en cuenta como se especifica dentro de la exposición de motivos que este valor estimado es meramente orientativo ya que se deben considerar factores como por ejemplo: el tamaño de la planta, la edad de los funcionarios, los años de servicio activo, la asignación básica de cada uno, costos administrativos, el concurso para la nueva planta de personal y la reglamentación de aspectos no contemplados en la propuesta del Proyecto de Ley, es necesario contar con el aval fiscal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Si bien dentro del proyecto se plantean alternativas de financiación a estos nuevos recursos requeridos, como por ejemplo hacer uso de los recursos no ejecutados de funcionamiento y de inversión, se reitera la necesidad de contar con el concepto necesario que garanticen la viabilidad de las disposiciones propuestas para que estas puedan ser llevadas a cabo en beneficio de todos los guardaparques del país.

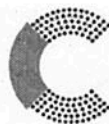
V. Contexto y fundamentos de la iniciativa

• Particularidades de las áreas protegidas en Colombia.

Colombia es el segundo país más biodiverso del mundo en número de especies por área, cuenta con la más amplia diversidad de aves y anfibios, es el segundo país en el orbe con mayor diversidad de plantas, el tercero en reptiles y el quinto en mamíferos; tan significativas

particularidades vienen propiciadas por las propiedades del hábitat que a todas estas especies ofrece la multiplicidad de ecosistemas presente en el país, representativa de la mayoría de ecosistemas identificables en el norte de Sur América. A la par que se da cuenta de tales singularidades, se destaca que una de las estrategias que se ha mostrado más exitosa con miras a preservar esta mega diversidad es el Sistema Nacional de Áreas Protegidas -SINAP- como eje articulador de las diversas estrategias de conservación que incluyen a todas las referidas áreas, independientemente de que su gobernanza sea pública, privada o comunitaria.

Las áreas protegidas son territorios delimitados geográficamente, designados, regulados y administrados con el fin de asegurar la continuidad de los procesos ecológicos y evolutivos naturales para mantener la diversidad biológica, garantizar la oferta de bienes y servicios ambientales esenciales para el bienestar humano y garantizar la permanencia del medio natural o de algunos de sus componentes, como fundamento para el mantenimiento de la diversidad



cultural del país y de la valoración social de la naturaleza -Decreto 2372 de 2010, artículos 2 y ss-; son bienes de uso público inembargables, imprescriptibles e inalienables -artículo 63 constitucional-, determinantes de ordenamiento territorial -artículo 10 de la Ley 388 de 1997- y asunto de interés nacional -artículo 29 de la Ley 1454 de 2011-.

Se ubican en 32 departamentos, 11 Distritos y 642 municipios; su gobernanza puede ser local, regional o nacional y de acuerdo con la información obrante en el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas -RUNAP- que administra PNNC, existe en la actualidad un total de 1.713 áreas protegidas, 1272 de las cuales son del orden local -Reservas Naturales de la Sociedad Civil-, 319 regionales -entre Áreas de Recreación, Distritos de Conservación de Suelos, Distritos Regionales de Manejo Integrado, Parques Naturales Regionales y Reservas Forestales Protectoras Regionales- y 122 áreas protegidas nacionales desagregadas así: 1 Área Natural Única, 5 Distritos Nacionales de Manejo Integrado, 44 Parques Nacionales Naturales, 3 Reservas Naturales, 56 Reservas Forestales Protectoras Nacionales, 1 Santuario de Fauna, 9 Santuarios de Fauna y Flora, 2 Santuarios de Flora y una Vía Parque. La extensión de territorio comprendida en áreas protegidas en Colombia supera los 49'984.311 hectáreas.

Es ampliamente referido que PNNC administra y maneja 61 áreas protegidas del Sistema de Parques Nacionales Naturales que constituyen el núcleo del SINAP y desarrolla su gestión de forma desconcentrada a partir de seis direcciones territoriales, que prestan apoyo administrativo y técnico a las áreas que tienen a su cargo; estas 61 áreas protegidas nacionales, que han sido reconocidas y declaradas de importancia nacional para la conservación de la biodiversidad, se conocen genérica y comúnmente como Parques Nacionales Naturales -PNN-, que suman alrededor de 23'159.423,5 hectáreas y representan el 11,18 % de la superficie nacional tanto marina como terrestre, lo cual corresponde a un 12,76 % del área continental a nivel nacional y a un 9,25 % del área marina igualmente a nivel nacional.

Todas las áreas protegidas del SINAP proveen servicios ecosistémicos que se han clasificado como de regulación, culturales y de abastecimiento. Los de *regulación* comprenden aristas como la *regulación climática* que ofrece la cobertura vegetal, la cual posibilita la proyección de sombras, que las plantas refrigeren sus hojas y evacúen grandes cantidades de energía solar que, de otra manera, se convertiría en calor, fenómeno que se torna vital ante el aumento de temperatura global asociado al cambio climático, especialmente en regiones que ya padecen prolongadas temporadas de sequía y calor. En ese contexto, las áreas protegidas constituyen una estrategia costo efectiva orientada a la adaptación al cambio climático y, por tanto, para el logro de territorios resilientes.

De la mano con lo anterior, los ecosistemas naturales prestan asimismo un servicio de *regulación y calidad del aire* toda vez que la vegetación purifica el aire al absorber o filtrar olores, gases y partículas contaminantes que quedan atrapadas en sus hojas y corteza, proceso que morigera el impacto que para las grandes ciudades generan estos elementos; en esa línea, los ecosistemas participan también del almacenamiento y captura de carbono, actividad esencial para disminuir la emisión de gases que potencian el cambio climático, al igual que de la *regulación hídrica* o de caudales para mitigar inundaciones, purificar el agua y permitir la recarga de acuíferos que mantienen tales caudales durante épocas de sequía gracias a que la cobertura vegetal absorbe agua durante las períodos de mayor pluviosidad que posteriormente se liberan en el estío. Estos procesos igualmente contribuyen en la protección y control de la erosión, en la conservación de la capacidad productiva de los suelos y, por ende, en la prevención y reducción del riesgo de desastres; infraestructura natural como los humedales, los bosques y los sistemas costeros

reducen la exposición física ante riesgos de inundación, erosión costera, marejadas, ciclones, incendios de cobertura vegetal y sequías, pues fungen como barreras naturales o amortiguadores que mitigan el riesgo generado por estas amenazas. Finalmente debe mencionarse el *control biológico* propiciado por la interacción de especies a partir de la existencia de depredadores naturales, parásitos y patógenos cuya acción regula las poblaciones de plagas específicas y resulta de gran relevancia para los sistemas agropecuarios.

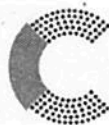
Sin lugar a la menor duda, especial atención merece el *abastecimiento de agua*, pues el Sistema de Parques Nacionales protege 4 de las 6 estrellas hidrográficas más importantes del país, abastece de agua para consumo directo al 31% de la población colombiana y, de manera indirecta, al 50%; produce cerca del 52% de la energía generada por centrales hidroeléctricas y surte a los 13 principales distritos de riego de mediana y gran escala. El aporte hídrico adicional en los sectores productivos -agrícola, industrial, doméstico, energético, servicios- oscila entre US\$2.308 y US\$2.770 millones, lo que representa un 0.9% del PIB de la Nación. Evidentemente resulta trascendental el papel de las áreas protegidas en la regulación del ciclo del agua y su contribución en la distribución y suministro de agua tanto con fines de consumo humano como para usos económicos. Los Parques Nacionales Naturales colombianos conservan una diversidad de bosques -12.349.741 Ha-, humedales -1.964.941 Ha- y ecosistemas marinos que son fundamentales para la regulación del ciclo del agua y el almacenamiento de carbono en las diferentes regiones del país, circunstancia que hace ineludible incorporarlos como pieza clave en las estrategias nacionales, regionales y locales para la adaptación a la crisis climática.

Y es que, según se anotó, el cálculo en virtud del cual cerca de 25 millones de personas dependen directa o indirectamente del agua que es regulada por los ecosistemas de los PNN encuentra reflejo en que, por ejemplo, el 80 % del agua que se consume en Bogotá y en algunos municipios de los Departamentos del Meta y Cundinamarca, proviene del PNN Chingaza, así como el 50 % del agua que se consume en el eje cafetero proviene del PNN Los Nevados. Adicionalmente, se refiere que los Parques Nacionales Naturales resultan fundamentales para la regulación ecológica del 20 % de los caudales que abastecen de energía eléctrica al país, cifra que se torna aún más significativa si se toma en consideración que el 70 % de la energía del país es hidrogenerada.

- *El Acuerdo de Escazú y la protección de Guardaparques en Colombia*

El Acuerdo de Escazú es un sistema de obligaciones de derechos humanos que contribuye con la implementación efectiva, diferencial e incluyente de la normatividad ambiental y por lo tanto, fortalece la garantía del derecho a un ambiente sano. En términos técnicos es un instrumento jurídico regional vinculante que integra 75 obligaciones jurídicas sobre 3 pilares: acceso a la información (31 obligaciones), participación (17 obligaciones) y acceso a la justicia ambiental (16 obligaciones) y sobre 2 componentes transversales: personas defensoras de derechos humanos en asuntos ambientales (3 obligaciones) y fortalecimiento de capacidades (8 lineamientos de cooperación).

Desde lo simbólico y lo político, el Acuerdo de Escazú es el primer tratado ambiental vinculante para América Latina y el Caribe y el primer instrumento jurídico multilateral que reconoce los derechos de las personas defensoras del ambiente. Esto es determinante para la región y para Colombia, pues de acuerdo con el último informe de Global Witness "Voces Silenciadas" de septiembre de 2024, 196 personas defensoras del ambiente fueron asesinadas en el 2023 de las



cuales 79 asesinatos ocurrieron en Colombia y en términos generales el 70% de todos los asesinatos se presentaron en 4 países de la región: Colombia, Brasil, Honduras y México.

Ahora bien, la relación entre el Acuerdo de Escazú y la protección de Guardaparques fue evidente en la última COP del Acuerdo realizada en abril de este año, allí se realizaron varios eventos que tuvieron como objetivo general analizar los aportes del Acuerdo de Escazú a la protección de Guardaparques. En ese mismo sentido, un importante y explícito reconocimiento sobre el mencionado nexo lo establece el informe “Estado socioambiental de Bolivia 2023” desarrollado por el Observatorio del Acuerdo de Escazú en Bolivia (un país que ya ratificó el Acuerdo). En este informe se menciona que los guardaparques asumen el rol de defensores ambientales y que están sufriendo una vulneración sistemática de los derechos contemplados en el Acuerdo de Escazú.

Los derechos a los que se refiere el informe antes mencionado se derivan de tres tipos de obligaciones que establece el Acuerdo de Escazú en el artículo 9: una obligación estructural; garantizar un entorno seguro y propicio, esto es, sin amenazas, restricciones e inseguridad”. Una serie de obligaciones de prevención, entre las que se destacan: el reconocimiento jurídico y social de los defensores, el fortalecimiento del control social ambiental, el diagnóstico sobre la situación de las defensoras y la creación de sistemas de alertas tempranas. Y por último, obligaciones de protección, entre las que se destacan: el acceso a la información que permita conocer la efectividad de las medidas, la participación de las defensoras en la toma de decisiones, la protección física y asistencia legal a las defensoras y el acceso a la justicia ambiental.

En ese marco y considerando los riesgos presentados en los apartados desarrollados en este documento, en los que se establece de manera clara la magnitud y temporalidad (continuidad) de las amenazas que sufren las y los guardaparques, la vulnerabilidad por su exposición, contexto social y político y condiciones laborales y la importancia estructural de la labor y diferencial de otras autoridades ambientales que realizan en la conservación de la biodiversidad, dada la especificidad de su misionalidad, las y los guardaparques deben ser considerados como personas defensoras del ambiente sujetos de protección especial en el marco del Acuerdo de Escazú. Derivado de ello, en la implementación del mencionado Acuerdo en Colombia, se deberá hacer un análisis jurídico sobre la forma particular como se deben aplicar las disposiciones de Escazú a este importante tema.

- *Los riesgos y amenazas que afrontan. La afectación que tales riesgos y amenazas han generado y acarrearán para los guardaparques.*

De acuerdo con la información consignada en la *Lista Roja de los Ecosistemas Terrestres de Colombia*, dentro de los PNN colombianos existen ecosistemas amenazados por múltiples razones -a las cuales se hará referencia enseguida, para cuanto interesa a los efectos del presente proyecto de ley - y el grado de amenaza se establece en tres categorías: ecosistemas vulnerables, ecosistemas en peligro y ecosistemas en peligro crítico. Con base en la caracterización reseñada, en total existen 45 PNN que tienen alguno de sus ecosistemas con determinado grado de amenaza: 35 parques tienen ecosistemas vulnerables y 17 parques tienen ecosistemas en peligro crítico.

De allí que se reclame la restauración ecológica como una prioridad en la formulación y ejecución de políticas públicas, del mismo modo que se señala que resulta prioritario fortalecer los

mecanismos de restauración al interior de los Parques Nacionales Naturales colombianos, ante la situación de los ecosistemas amenazados y de los procesos de deterioro generados por complejas problemáticas como la deforestación, las actividades mineras ilegales o la expansión de cultivos de uso ilícito -en 15 de los 61 PNN existen cultivos de coca y deforestación y 45 tienen ecosistemas amenazados-. En el anotado sentido resultan elocuentes las expresiones consignadas en investigaciones altamente calificadas que abordan esta situación:

La violencia en Colombia ha generado millones de víctimas afectadas por acciones como los desplazamientos forzados, los atentados, las minas antipersonales, entre otras y el contexto de los PNN no ha sido ajeno a tan dramático cuadro de situación: en el 92% de los Parques de todas las territoriales de la UAE PNNC se han desplazado por la violencia 79.789 personas; el 40% de estos desplazamientos se ha producido en municipios asociados a la territorial Pacífico y el 30% en municipios de la Territorial Andes Nororientales. En el contexto del 24% de los PNN de todas las territoriales se han registrado 49 víctimas de minas antipersonales; los atentados terroristas suman 388 víctimas en el contexto municipal del 42% de los PNN.

VI. Justificación de la necesidad del sistema específico de carrera administrativa de guardaparques.

- **Naturaleza jurídica de los guardaparques como servidores públicos y de los empleos públicos a los cuales acceden: empleados públicos en empleos de carrera administrativa.**

En el marco de la Asamblea Nacional Constituyente que elaboró la Constitución Política de Colombia en el año 1991, ya desde la ceremonia de instalación del 5 de febrero de ese año el entonces Presidente de la República calificó como un problema que reclamaba solución el de la ineficacia de la Administración pública, que atribuyó a las deficiencias que se evidenciaban en la operatividad del sistema de carrera administrativa, pues aseguró que el modelo para entonces imperante en esa materia apenas brindaba estabilidad en el empleo a unos pocos servidores públicos, de modo que el país -según indicó- realmente adolecía de un sistema de servicio civil moderno. Atendiendo a ese clamor, en el proyecto presentado por el Constituyente Giraldo Ángel respecto del Título de la Administración Pública, resaltó la importancia de incluir mandatos expresos en la Carta Política en orden a poner en marcha el sistema de carrera administrativa en todas las entidades para erradicar de ellas las prácticas clientelistas.

Dentro de tales mandatos se inscriben, por consiguiente, el encaminado a proscribir expresamente que la filiación política pueda ser tenida en cuenta como factor determinante del ingreso, la permanencia o el retiro del servicio, salvo en lo atinente a los empleos de dirección, manejo y confianza, de suerte que se reafirma que la carrera administrativa es el instrumento más adecuado para garantizar que el recurso humano de las entidades estatales esté al servicio de la comunidad y no de los directorios políticos, lo cual va de la mano con la decisión de consagrar como regla general en cuanto a la naturaleza jurídica que deben tener los empleos públicos, la consistente en que han de ser de carrera administrativa, con las solas excepciones que a ella explícitamente prevean la Constitución o la ley, tal y como terminaría plasmándolo en su primer inciso el artículo 125 de la Constitución Política, precepto que enuncia las cinco modalidades de empleo público identificables en el sistema jurídico nacional al prever que los empleos en los órganos y entidades del Estado son -regla general- de carrera, con la excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Este precepto superior ha servido de principal apoyo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional para justificar cómo la garantía de estabilidad en el empleo -también consagrada como principio mínimo fundamental a resguardar en toda relación laboral según el artículo 53 constitucional- para el servidor público, protegiéndolo de decisiones unilaterales de retiro no justificadas, arbitrarias o desligadas de cualquier consideración distinta del deficiente desempeño laboral,

El artículo 125 de la Constitución Política funge, entonces, como piedra angular de la regulación normativa atinente a la gestión del recurso humano del que disponen las entidades del Estado y no puede ser más contundente y claro al establecer los pilares sobre cuya base se sustenta el funcionamiento del sistema de carrera administrativa, abocado por esa norma a establecer la regla general en la tipología de los empleos públicos, el mérito y la igualdad como criterios primordiales y excluyentes -sobre todo de otros como la filiación política- respecto del ingreso, la permanencia y el retiro, así como el papel central de los concursos de méritos y la evaluación objetiva en el desempeño laboral como instrumentos irremplazables de demostración de las capacidades y el buen rendimiento, únicos elementos habilitantes del acceso a y de la estabilidad en el servicio dentro del sistema de carrera.

A la par de los referidos elementos que desde la Constitución Política apuntan a caracterizar los empleos públicos -el empleo, bien se sabe, es el puesto de trabajo y el régimen jurídico que lo acompaña-, deben tenerse en cuenta también aquellos que igualmente desde la Norma Fundamental singularizan al servidor público -diríase, en lenguaje común, a la persona que se sienta en el antedicho puesto de trabajo-. El primer inciso del artículo 123 constitucional establece que *“(S)on servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”*. Esta norma hace referencia a tres modalidades de servidores públicos ubicables en el abanico que de los mismos ofrece la Constitución desde el precepto citado; más allá de la referencia a los

miembros de corporaciones públicas -al utilizar esta última expresión el Constituyente contempló exclusivamente a las de elección popular, vale decir al Congreso de la República, las Asambleas departamentales, los Concejos distritales y municipales y las Juntas Administradoras Locales y a sus integrantes: congresistas, diputados, concejales y ediles-, categoría que desborda el alcance del presente proyecto de ley, a ésta interesan las otras dos especies de servidor público incluidas en el precepto superior en cuestión: empleados y trabajadores del Estado.

Al hacer alusión a los *empleados del Estado* -cuya principal modalidad son los *empleados públicos*-, el artículo 123 superior se refiere al personal que accede a empleos públicos que dan lugar a que entre su titular y el Estado surja un vínculo de carácter estatutario o legal y reglamentario regido por normas de derecho público a quienes corresponde desarrollar tareas en dos órdenes de actuación diversos: uno, el de las actividades catalogables como administrativas -función administrativa, antes mencionada, que comporta de parte de quien la ejerce la atribución de la condición de autoridad-, con una connotación predominantemente técnica, usualmente reguladas de forma profusa y detallada tanto en la ley como en el reglamento, que requieren del personal que las atiende conocimiento especializado, preparación académica, experiencia e idoneidad, así como una vinculación con la entidad u organismo que garantice estabilidad e imparcialidad, rasgos todos que se asocian con los empleos de carrera administrativa. Y dos, el de las funciones atinentes a la formulación de políticas, a la adopción de decisiones estratégicas o fijación de directrices o grandes lineamientos que orientan la acción del órgano o entidad, instancia en la cual el funcionario adolecerá de la estabilidad propia del escalafonamiento en

carrera, toda vez que desempeña empleos de naturaleza diversa -de libre nombramiento y remoción o de período fijo o incluso de elección popular, por ejemplo-.

Y la locución *trabajadores del Estado* -cuya principal especie en la actualidad son los *trabajadores oficiales*- del mismo artículo 123 de la Carta, apunta al recurso humano del que se precisa en los organismos o entidades estatales cuando éstos o ciertos niveles de actuación a su interior comportan el despliegue de actividades que también adelantan sujetos de derecho privado, particulares, de modo que en tales contextos el Estado *se iguala* con la persona que actúa bajo los dictados del derecho común y se aleja, por tanto, de la órbita de aplicación del derecho público, lo que conduce a que la vinculación del personal requerido en estos ámbitos quede desligada de las formalidades y de las exigencias propias de un régimen *ius administrativista* para enmarcarse en la naturaleza contractual y en una regulación jurídica mucho más próxima, cuando no plenamente equiparada, con la del trabajador particular. Se trata de los casos en los cuales el Estado actúa como empresario, en despliegue de actividades de gestión económica, industriales o comerciales o en tareas cuya atención no requiere del *imperium* del cual inviste el derecho público a las autoridades, por tratarse de quehaceres predominantemente logísticos, operativos o de ejecución material o que pueden tener una connotación diversa - intelectual- pero que también pueden ser desarrollados por particulares.

Por ello debe tratarse de una especie de ligamen de los servidores públicos con el Estado que tiene que operar de modo estrictamente excepcional, solamente en escenarios que se ajusten a los que se acaba de describir, ya que únicamente tratándose de la vinculación del personal requerido en los ámbitos referidos puede justificarse constitucionalmente que el enganche del recurso humano quede desligado de los principios, de las exigencias, de las formalidades y de las garantías que ofrece el régimen *ius administrativista* de la carrera administrativa, que la Constitución Política impone como regla general. Excepciones que operan con el impacto que sus características tienen en muy importantes aristas de la relación de trabajo como la selección

del trabajador, que no resulta obligatorio orientarla por el mérito, la igualdad y las capacidades de los aspirantes -se escoge como si la elección la realizara un empleador privado- o la permanencia y el retiro del servicio, que tampoco deben forzosamente reconocer una estabilidad plena al servidor público como la que le dispensan los empleos de carrera administrativa a los empleados públicos.

Por cuanto atañe a la precisión de qué tareas, funciones o actividades del Estado y de sus entidades estarán a cargo de empleados públicos y de cuáles de ellas se harán cargo trabajadores oficiales, el Legislador todo lo que avanza o suele establecer son criterios generales, salvo lo que puntualmente señalan de modo excepcional para ciertas entidades públicas, normas legales especiales. En ese sentido deben recordarse los criterios generales orgánico y funcional fijados en el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968.

Descendiendo los parámetros generales expuestos con el propósito de caracterizar tanto los empleos públicos que desempeñan los guardaparques como la modalidad de servidores públicos en la cual éstos encuadran, resulta menester referir la definición de guardaparques que se incluye en el proyecto de ley -la normatividad actualmente vigente no contempla el referido concepto-, según cuyo artículo 2 -segundo inciso- "(E)l cuerpo de guardaparques de PNNC está conformado exclusivamente por aquellos empleos públicos cuyas funciones deban ser desempeñadas de manera permanente dentro de las áreas protegidas existentes en el territorio del Estado colombiano, con independencia de la nomenclatura, nivel jerárquico o nivel de remuneración del

cargo. A los empleados públicos que acceden a los referidos empleos a través de los mecanismos previstos al efecto en la ley o en el reglamento, se les denomina genéricamente guardaparques”.

El o la guardaparques es, entonces, todo servidor o servidora público(a) que acceda a alguno de los empleos públicos que integran la planta de personal de PNNC, **siempre y cuando se trate de empleos cuyas funciones deban ser desempeñadas de manera permanente en áreas protegidas** -recuérdese que en el sistema jurídico colombiano las funciones van aparejadas a los empleos públicos, no a las personas naturales que los desempeñan-; se trata de los empleos a los que se asignan en específico las funciones que el ordenamiento jurídico ordena ejercer a esta Entidad en el territorio de las áreas protegidas, que se atribuyen a PNNC de manera general en el artículo 1 del Decreto Ley 3572 de 2011 y se desagregan posteriormente en ese conjunto normativo en varias de las dependencias que la integran a través de preceptos como los artículos 13, 14 y 16.

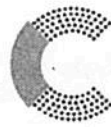
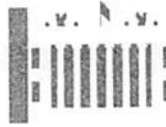
- **El régimen jurídico aplicable al cuerpo de guardaparques debe estar contenido en la regulación propia de un sistema específico de carrera administrativa.**

Como enseguida se explicará, con fundamento en lo normado por los artículos 125, 130 y 150 de la Constitución Política, la jurisprudencia de la Corte Constitucional sostiene pacífica y reiteradamente que el Legislador se encuentra plenamente habilitado para instituir sistemas específicos de carrera administrativa, siempre y cuando la creación de éstos se halle debidamente justificada y sus previsiones normativas resulten consecuentes con el entramado de principios que orientan la carrera administrativa como sistema de administración de personal que por regla general debe gobernar la gestión del talento humano del cual disponen las entidades del Estado.

Con base en lo preceptuado por el artículo 130 superior, que asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la responsabilidad de hacerse cargo de la administración y vigilancia de las carreras administrativas de los servidores públicos, con la sola excepción de las que tienen carácter especial, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dejado establecido que bajo el actual esquema constitucional coexisten tres categorías de sistemas de carrera administrativa: la primera, con el ámbito de aplicación más amplio -rige para la mayor parte de entidades del Estado- el régimen general, desarrollado actualmente por la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la complementan y desarrollan.

La segunda, los sistemas de carrera administrativa de naturaleza especial, que tienen origen constitucional en todos los casos, en el sentido de que existe un mandato expreso del Constituyente encaminado a que determinadas entidades del Estado, en salvaguarda de la especialidad de sus funciones y/o de su autonomía, gestionen su talento humano bajo un régimen de carrera distinto al general; sin ánimo de exhaustividad, tienen este carácter los sistemas de carrera que rigen en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional -artículos 217 y 218 CP-; la Fiscalía General de la Nación -artículo 253 CP-; la Rama Judicial del Poder Público -artículo 256 CP-; la Contraloría General de la República y las Contralorías territoriales -artículo 268 CP-; la Procuraduría General de la Nación -artículo 279 CP- y las universidades del Estado -artículo 69 CP-.

Y, en tercer lugar, los que la propia Corte Constitucional ha denominado *regímenes especiales de origen legal* o ella misma y en veces el Legislador, *sistemas específicos de carrera administrativa*, enlistados inicialmente en el artículo 4° de la Ley 443 de 1998 y con posterioridad



en el artículo 4° de la Ley 909 de 2004, de los que éste último precepto señala que se trata de *“aquellos que en razón a la singularidad y especificidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagrados en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*. Se trata de sistemas de carrera administrativa que tienen origen legal, en la medida que es el Legislador, ordinario o extraordinario, quien toma la decisión de crearlos a través de leyes o decretos con fuerza de ley.

El propio artículo 4° de la Ley 909 de 2004 determina que son *sistemas específicos de carrera* los que rigen para el personal que presta sus servicios en las siguientes entidades públicas: (i) el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS); (ii) el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC); (iii) la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN); (iv) las superintendencias; (v) el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; (vi) la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil y (vii) el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

La razón de ser de la existencia de una habilitación constitucional para que el Legislador instituya esta tercera categoría de sistemas de carrera administrativa estriba, según lo expone la Corte Constitucional, en que *“la naturaleza compleja de la función pública justifica que el legislador pueda diseñar “sistemas específicos de carrera administrativa”, en los casos en que las normas de la carrera general no le permitan a las entidades estatales cumplir adecuadamente con sus funciones o, en su defecto, cuando interfieran negativamente en la consecución de sus objetivos”*, con la creación de estos regímenes específicos -siempre de acuerdo con lo reseñado por la Corte-

el Legislador *“no pretende excluir del régimen de carrera al personal de las entidades estatales sometidas al mismo, sino diseñar sistemas alternos o complementarios considerando sus particulares circunstancias, esto es, teniendo en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones y tareas a ellas asignadas, las cuales no permiten homologación con las que normalmente llevan a cabo otros organismos del Estado”*.

La caracterización que hace la jurisprudencia constitucional de estos sistemas específicos de carrera administrativa implica que en ellos debe constatarse cierta dualidad de propósitos: por una parte, se concreta la posibilidad de *“flexibilizar” las garantías y reglas previstas en el régimen general de carrera, en procura de adaptar estas últimas a la singularidad y especificidad de las funciones que le hayan sido asignadas a una determinada entidad*”, pero de otro lado y, al mismo tiempo, cada sistema específico de carrera debe preservar *“en todo caso los presupuestos esenciales de la carrera general fijados en la Constitución y desarrollados en la ley general que regula la materia”*, de suerte que serán respetuosos de la Carta siempre y cuando en ellos se *“establezcan procedimientos de selección y acceso basados en el mérito personal, las competencias y calificaciones específicas de quienes aspiren a vincularse a dichas entidades, garanticen la estabilidad de sus servidores, determinen de conformidad con la Constitución y la ley las causales de retiro del servicio y contribuyan a la realización de los principios y mandatos de la Carta y de los derechos fundamentales de las personas, a tiempo que hagan de ellos mismos instrumentos ágiles y eficaces para el cumplimiento de sus propias funciones, esto es, para satisfacer, desde la órbita de su competencia, el interés general”*.

La viabilidad o plausibilidad constitucional del establecimiento de un sistema específico de carrera administrativa depende, entonces, de que pueda esgrimirse y acreditarse la existencia de verdaderas especificidades o singularidades en las actividades, tareas o responsabilidades que el ordenamiento jurídico pone en manos de una entidad estatal, que justifiquen el diseño de reglas especiales aplicables a las condiciones de escogencia, vinculación, permanencia, ascenso, desempeño de las labores y retiro del servicio por parte del personal de la entidad respectiva, particularidades éstas que inviabilicen la aplicación, sin más, del marco normativo propio del régimen general de carrera comoquiera que éste no se ajusta a las particularidades mencionadas, presentes en el quehacer del ente destinatario del sistema específico correspondiente.

Este sistema específico constituye, como se ve, la consagración de un tratamiento jurídico diferenciado para algunos servidores del Estado, una excepción al principio de igualdad de trato para los funcionarios públicos que, como tal, debe sustentarse en razones de suficiente peso que avalen esa disimilitud de trato sin que las distinciones que se consagran respecto del grueso de los empleados públicos, comprendidos en el régimen general, constituya una discriminación contraria a Derecho. Debe apoyarse la creación del sistema específico, en la terminología utilizada por la Corte Constitucional, en la existencia de un *principio de razón suficiente* que lo avale:

*"Sobre el particular, explicó la Corporación que **el diseño de los sistemas específicos de carrera debe estar amparado en un principio de razón suficiente**, toda vez que su regulación tiene que estar precedida de una juiciosa y cuidadosa evaluación acerca de la verdadera especialidad de las funciones que cumple el respectivo órgano o institución, de manera que se pueda garantizar, por una parte, que la inclusión en el ordenamiento jurídico de un nuevo sistema específico de carrera va a contribuir en forma efectiva y eficaz al cumplimiento y realización de las funciones que le han sido asignadas por la Constitución y la*

ley a la entidad beneficiaria del mismo, y por la otra, que no se van a reconocer diferencias de trato para ciertos sectores de servidores públicos que no se encuentren debidamente justificadas y que puedan degenerar en una violación del principio de igualdad de trato.

Al respecto, se indicó en la Sentencia C-563 de 2000, citando a su vez lo expuesto por la Corte en pronunciamientos precedentes:

"La facultad del legislador, ha dicho la Corte, '...debe estar orientada por un principio de razón suficiente en la determinación legal que justifique la inclusión de un cargo de libre nombramiento y remoción, pues si esa justificación no aparece claramente entonces prima la regla general establecida en la Constitución, esto es, la carrera administrativa'; esa directriz es también aplicable cuando se trate de definir 'sistemas específicos de carrera', decisión que puede adoptar al legislador, siempre que medie un principio de razón suficiente, que respalde y justifique la decisión de sacar de la órbita del sistema general de carrera a una determinada entidad, arguyendo la singularidad, proyección e importancia de las funciones a su cargo" (Sentencia C-563 de 2000. M.P. Fabio Morón Díaz).

*Por eso, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 125 de la Constitución, el legislador debe evaluar, como primera opción, la inclusión del personal de las entidades del Estado al régimen de carrera ordinaria, de forma tal que **sólo pueda acudir a la creación de sistemas específicos, cuando respecto de ciertos organismos públicos se encuentre plenamente acreditado que no cabe aplicarle en su conjunto las normas que regulan la carrera***

administrativa general o común conforme a su formulación original; **acreditación que, como ya se anotó, debe estar fundada en razones técnicas, operativas y funcionales, dirigidas a optimizar el cumplimiento de las actividades asignadas a cada entidad**" (negritas y subrayas fuera del texto original).

Descendiendo los anteriores planteamientos al caso del talento humano de PNNC, se ha reseñado ampliamente en el presente análisis, que en los servidores públicos que acceden a empleos que integran el cuerpo de guardaparques se encuentran presentes, por lo menos y entre otras, las siguientes singularidades o especificidades que les diferencian del perfil y de las condiciones de prestación del servicio que se constatan en el caso de los servidores públicos sujetos al régimen general de carrera administrativa:

(i) El guardaparques requiere de un perfil de formación académica, de conocimientos y de experiencia *sui generis*, en el cual resulta imprescindible la convergencia de saberes relacionados con disciplinas académicas, núcleos del conocimiento o áreas del saber muy variadas y disímiles, como las conectadas con el estudio de los recursos naturales, el medio ambiente, la ecología o la geografía, pero que también demanda de disponer de preparación en asuntos relacionados con las ciencias humanas o sociales como la administración de recursos humanos, turísticos, económicos o presupuestales, el derecho, la antropología, la etnología, entre muchos otros, todo lo cual dista ampliamente de lo que resulta usual en el grueso del talento humano del que disponen las entidades estatales.

La interdisciplinariedad que caracteriza el perfil del guardaparques debe verse reflejada en el proceso de selección del mismo, en su proceso de vinculación con la Entidad, en la capacitación que debe asegurarse que adquiere antes de hacer frente a las funciones del cargo al que accede

o de lograr promoción dentro del sistema -formación que no ofrecen con esa multidisciplinariedad requerida, los establecimientos educativos existentes en el país, lo que aconseja que preferentemente la propia entidad PNNC asuma esa responsabilidad a través de la creación de una Escuela de Guardaparques- e, incluso, en la evaluación en el desempeño laboral que debe serle aplicada. Nada de esto se tiene en cuenta en el régimen general de carrera administrativa.

(ii) Las características geográficas del lugar habitual de trabajo del guardaparques, quien accede a empleos públicos permanentemente destinados a áreas protegidas, determinan que se trata de entornos alejados regularmente de los principales centros poblados o núcleos urbanos, muchas veces con unas condiciones de acceso en extremo dificultosas; territorios expuestos a condiciones climáticas, de temperatura, humedad, altitud, entre otras, que bien pueden calificarse de extremas. Además, sujetos a riesgos derivados de la presencia de animales peligrosos, enfermedades propias de las zonas selváticas o pantanosas, de significativa altitud sobre el nivel del mar o derivadas de lo ineludible de adelantar extensas caminatas con exposición al sol, el frío, el calor u otras condiciones extremas.

Estas particularidades deben tener reflejo en importantes elementos de los que regulan la vinculación laboral del guardaparques que la normatividad vigente no reconoce, toda vez que son destinatarios de las normas aplicables al régimen general de carrera:

a. La condición y aptitud física, psicológica y emocional debe jugar un papel determinante entre los criterios de escogencia de los aspirantes a acceder a empleos de guardaparques y en el diseño de los concursos de méritos; también debe ser un factor relevante a considerar en la

evaluación en el desempeño, de cara a determinar la permanencia del guardaparques en la Entidad. Este mismo factor debería ser considerado en las causales de retiro del servicio del mencionado recurso humano, dada la muy fuerte exigencia física que demanda el ejercicio de estas funciones, a la cual difícilmente se podrá responder después de determinada edad.

b. El tiempo de servicio activo y el cómputo de los plazos de las situaciones administrativas en el caso de los guardaparques debe tener en cuenta que los desplazamientos desde y hacia las áreas protegidas, en no pocos casos implican jornadas de horas o incluso de días, que desbordan ampliamente la duración regular de los recorridos que debe agotar ordinariamente un servidor público para llegar a o para retirarse de su lugar de trabajo.

c. La misma consideración expuesta en el párrafo anterior debe ser tenida en cuenta para posibilitar que, en función de las condiciones de acceso al área protegida, se establezcan turnos de prestación del servicio y de descanso que se ajusten a esta especificidad y que no están previstos en el régimen general.

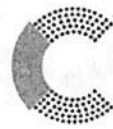
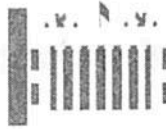
d. La naturaleza de las funciones a atender dentro del área protegida, los desplazamientos que resulta menester efectuar al interior de la misma, entre otros factores, tornan difícilmente aplicable al guardaparques la jornada laboral ordinaria habitual para los servidores públicos del régimen general.

e. El elenco de riesgos descrito en este apartado, a los cuales se encuentra invariablemente sometido el guardaparques y la intensidad de la afectación que las condiciones de prestación del servicio efectiva o potencialmente reportan en su salud física o psicológica, en su estabilidad

familiar y personal, son circunstancias o elementos diferenciales que deben verse reflejados tanto en la remuneración -la cantidad y condiciones del trabajo no son las mismas que rodean la prestación del servicio por parte de un funcionario del régimen general- como en el acervo de derechos y garantías que para la adecuada prestación del servicio han de reconocerse al guardaparques.

(iii) Las áreas protegidas, infortunadamente en no pocos casos como ampliamente se reseñó en el presente análisis, se encuentran ubicadas en zonas fuertemente impactadas por el conflicto armado, por la presencia de actores armados de la más variada índole, que en no pocas ocasiones ven en el guardaparques un obstáculo para sus ilegales propósitos, lo que lleva a erigirlo en objetivo militar. El ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y control por parte del guardaparques en contextos en los cuales campean los cultivos de uso ilícito o la minería ilegal, por ejemplo, suponen un permanente riesgo para la vida, la integridad física o la seguridad personal del guardaparques, al que no están expuestos regularmente los servidores públicos del régimen general. Se trata, pues, de circunstancias que igualmente deben incidir en la remuneración y en el reconocimiento de específicos derechos al guardaparques, que tengan en cuenta esta importantísima especificidad.

Las singularidades expuestas constituyen elementos diferenciales con el suficiente peso, particularidades de tal relevancia en las condiciones de prestación del servicio de los



guardaparques, que satisfacen ampliamente la exigencia formulada por la jurisprudencia constitucional en el sentido de que ha de mediar un principio de razón suficiente que sustente la creación del sistema específico de carrera administrativa. Acudiendo a las expresiones empleadas por la Corte Constitucional, huelgan mayores esfuerzos argumentativos para que se

tenga por plenamente acreditado que, en el caso de los guardaparques, militan sobradas *razones técnicas, operativas y funcionales, dirigidas a optimizar* -más bien diríase, a posibilitar, sin más-

el cumplimiento de las actividades asignadas a la Entidad, concretamente en cuanto atañe con la labor de los guardaparques en las áreas protegidas que administra y maneja PNNC.

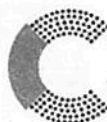
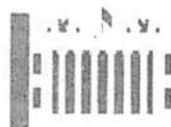
Empero, no todos los servidores públicos vinculados con esta Entidad -ni, por tanto, todos los empleos públicos de su planta de personal- son catalogables como de guardaparques. Buena parte de los empleos y de los servidores públicos laboralmente vinculados con PNNC están permanentemente destinados a dependencias ubicadas en la sede principal de la Institución en Bogotá o en otras ciudades o núcleos urbanos importantes, en cualquier caso, fuera del territorio de áreas protegidas, de suerte que se trata de talento humano que presta el servicio en las mismas condiciones en las cuales regularmente lo hace un funcionario del régimen general de carrera administrativa, sin estar sometido a los extensos desplazamientos, las rigurosas o extremas condiciones geográficas, climáticas, ambientales o a los riesgos de seguridad a que se exponen los guardaparques y, por lo mismo, sin que resulte razonable exigirle el mismo perfil de éstos.

Si así son las cosas, nada justificaría sustraer a esta parte del personal de PNNC del régimen general de carrera administrativa; en el caso de esta parte del talento humano de la Entidad no concurre el tantas veces mencionado principio de razón suficiente que avale, en términos de igualdad, dispensarle el mismo tratamiento normativo del guardaparques y comprenderlo bajo un régimen jurídico diferencial respecto del funcionario del sistema general de carrera, cuyas

condiciones laborales sustancialmente comparte. Extender, por tanto, el sistema específico de carrera administrativa que se implementa para los guardaparques, al personal de PNNC que no encuadra en esta categoría, comportaría una discriminación contraria a derecho en detrimento de los servidores públicos del sistema general o un trato diferencial injustificado en favor de los funcionarios de PNNC que no tienen la condición de guardaparques, tratamiento diferencial que marcharía en contra de la Constitución.

Tal la razón por la cual una vez entre a regir la ley, toda vez que la competencia constitucional para confeccionar la planta de personal de entidades del sector central de la Administración Nacional como lo es PNNC está asignada al Presidente de la República -artículo 189-14 CP- y éste debe aprobar dichas plantas de personal como globales o flexibles, en los términos de lo previsto por el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, será competencia de la Dirección General de PNNC proferir el acto administrativo general mediante el cual se distribuyan los empleos de la planta de personal de la Entidad en dos grupos:

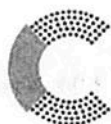
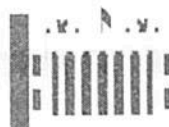
(i) el primero, el *cuerpo de guardaparques*, al que pertenecerán exclusivamente aquellos empleos cuyas funciones deben ser permanentemente desempeñadas dentro del territorio de un área protegida y que, por esa razón, se encontrarán sujetos al sistema específico de carrera administrativa que con la presente ley se crea;



(ii) el segundo, el cuerpo de servidores públicos de PNNC comprendidos en el régimen general de carrera administrativa, en el que se integrarán, por exclusión, todos aquellos empleos de carrera administrativa que conformen la planta de personal de la Entidad, que no formen parte del cuerpo de guardaparques.

VII. Pliego modificatorio Articulado

Articulado aprobado primer debate Cámara	Articulado propuesto para Segundo debate Cámara	Comentarios
<i>"Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones"</i>	<i>"Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones"</i>	Sin modificaciones
ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer el sistema específico de carrera administrativa para el personal de guardaparques en áreas protegidas al servicio de la Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia en adelante, PNNC. La finalidad de esta ley es garantizar la idoneidad, especialización y profesionalización de los guardaparques como actores estratégicos en la protección y gestión de las áreas protegidas existentes en el Estado colombiano, la congruencia entre la normatividad aplicable a la carrera administrativa en la PNNC y las funciones misionales de la misma, así como la plena salvaguarda de los derechos de los guardaparques como personas y como servidores públicos, estableciendo unas condiciones dignas y adecuadas para la cumplida y eficiente atención de las funciones, tareas y responsabilidades asignadas de acuerdo con el perfil de cargo.	ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer el sistema específico de carrera administrativa para el personal de guardaparques en áreas protegidas al servicio de la Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia en adelante, PNNC. La finalidad de esta ley es garantizar la idoneidad, especialización y profesionalización de los guardaparques como actores estratégicos en la protección y gestión de las áreas protegidas existentes en el Estado colombiano, la congruencia entre la normatividad aplicable a la carrera administrativa en la PNNC y las funciones misionales de la misma, así como la plena salvaguarda de los derechos de los guardaparques como personas y como servidores públicos, estableciendo unas condiciones dignas y adecuadas para la cumplida y eficiente atención de las funciones, tareas y	Sin modificaciones

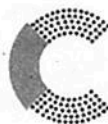
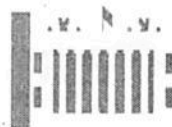


	responsabilidades asignadas de acuerdo con el perfil de cargo.	
ARTÍCULO 2°. Ámbito de aplicación. El sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia – PNNC es aplicable a todos los servidores públicos vinculados con esta entidad en empleos de carrera administrativa que integren el cuerpo de guardaparques asignados a áreas protegidas del territorio nacional.	ARTÍCULO 2°. Ámbito de aplicación. El sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia –PNNC es aplicable a todos los servidores públicos vinculados con esta entidad en empleos de carrera administrativa que integren el cuerpo de guardaparques asignados a áreas protegidas del territorio nacional.	Sin modificaciones.
ARTÍCULO 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entenderá por: 1. Guardaparques. Los guardaparques son actores estratégicos en la conservación y la protección de la biodiversidad del país que, en alianza con las comunidades locales, los pueblos indígenas y los pueblos afrodescendientes promueven la conservación de las áreas protegidas. 2. Empleos públicos de PNNC. Son los empleados públicos vinculados con UAE PNNC que desempeñen empleos públicos diferentes de los que integran el cuerpo de guardaparques en áreas protegidas están sometidos a la normatividad que regula el régimen general de carrera administrativa desarrollado en la Ley 909 de 2004 o la que haga sus veces y en las correspondientes normas que la modifiquen, complementen o desarrollen. 3. Cuerpo de Guardaparques en áreas protegidas. Está conformado exclusivamente por aquellos empleos públicos que se asignen a las áreas protegidas existentes en el territorio del Estado colombiano, con	ARTÍCULO 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entenderá por: 1. Guardaparques. Los guardaparques son actores estratégicos en la conservación y la protección de la biodiversidad del país que, en alianza con las comunidades locales, los pueblos indígenas y los pueblos afrodescendientes promueven la conservación de las áreas protegidas. 2. Empleos públicos de PNNC. Son los empleados públicos vinculados con UAE PNNC que desempeñen empleos públicos diferentes de los que integran el cuerpo de guardaparques en áreas protegidas están sometidos a la normatividad que regula el régimen general de carrera administrativa desarrollado en la Ley 909 de 2004 o la que haga sus veces y en las correspondientes normas que la modifiquen, complementen o desarrollen. 3. Cuerpo de Guardaparques en áreas protegidas. Está conformado exclusivamente por aquellos empleos públicos que se asignen a las áreas protegidas existentes en el territorio del Estado colombiano, con	Sin modificaciones.

independencia de la nomenclatura, nivel jerárquico o nivel de remuneración del cargo. A los empleados públicos que acceden a los referidos empleos a través de los mecanismos previstos al efecto en la ley o en el reglamento, se les denomina genéricamente guardaparques en áreas protegidas. 4. Voluntariado. Son aquellas que sin hacer parte de PNNC, realizan de manera voluntaria actividades asociadas a la gestión y manejo de las áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia con el fin de promover la participación en las actividades de conservación, restauración, monitoreo, sustitución y reconversión, entre las demás que defina la reglamentación y los planes de manejo.	con independencia de la nomenclatura, nivel jerárquico o nivel de remuneración del cargo. A los empleados públicos que acceden a los referidos empleos a través de los mecanismos previstos al efecto en la ley o en el reglamento, se les denomina genéricamente guardaparques en áreas protegidas. 4. Voluntariado. Son aquellas que sin hacer parte de PNNC, realizan de manera voluntaria actividades asociadas a la gestión y manejo de las áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia con el fin de promover la participación en las actividades de conservación, restauración, monitoreo, sustitución y reconversión, entre las demás que defina la reglamentación y los planes de manejo.	
ARTÍCULO 4°. Principios. Además de los principios constitucionales que orientan el ejercicio de la función administrativa, de los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo y de los que rigen el sistema general de carrera administrativa, conforman el sistema específico de carrera administrativa del Cuerpo Guardaparques de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC-, los siguientes principios: 1. Mérito: El ingreso a los cargos de carrera administrativa en el cuerpo de guardaparques en área protegida, el ascenso y la permanencia en estos cargos estarán determinados por la demostración constante de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para	ARTÍCULO 4°. Principios. Además de los principios constitucionales que orientan el ejercicio de la función administrativa, de los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo y de los que rigen el sistema general de carrera administrativa, conforman el sistema específico de carrera administrativa del Cuerpo Guardaparques de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC-, los siguientes principios: 1. Mérito: El ingreso a los cargos de carrera administrativa en el cuerpo de guardaparques en área protegida, el ascenso y la permanencia en estos cargos estarán determinados por la demostración constante de las calidades académicas, la	Sin modificaciones.

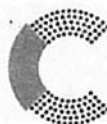


el desempeño de los empleos. 2. Profesionalización del talento humano: Se garantizará que los servidores públicos que ejerzan empleos del cuerpo de guardaparques en área protegida en la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia. 3. Capacitación permanente: El sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida de PNNC estará orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a promover su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a su cargo. 4. Interdisciplinariedad: El ingreso, la capacitación permanente y el ascenso de los empleados que ejerzan un empleo del cuerpo de guardaparques en área protegida en la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC debe considerar que en el perfil ocupacional de aquellos convergen diferentes conocimientos propios de áreas o disciplinas diversas del saber profesional, técnico, científico o, en general especializado, todos los cuales resultan necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones públicas que se les encomiendan.	experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos. 2. Profesionalización del talento humano: Se garantizará que los servidores públicos que ejerzan empleos del cuerpo de guardaparques en área protegida en la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia. 3. Capacitación permanente: El sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida de PNNC estará orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a promover su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a su cargo. 4. Interdisciplinariedad: El ingreso, la capacitación permanente y el ascenso de los empleados que ejerzan un empleo del cuerpo de guardaparques en área protegida en la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC debe considerar que en el perfil ocupacional de aquellos convergen diferentes conocimientos propios de áreas o disciplinas diversas del saber profesional, técnico, científico o, en general especializado, todos	
--	---	--



	los cuales resultan necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones públicas que se les encomiendan.	
ARTÍCULO 5°. Derechos. Además de los reconocidos a todo servidor público en la Constitución Política, la ley y el reglamento, son derechos de los guardaparques en áreas protegidas los siguientes: 1. Recibir la formación y capacitación específica e interdisciplinaria requerida para ejercer cumplidamente sus funciones, impartida preferentemente por la Escuela de Guardaparques. 2. Tener integralmente cubiertos por parte de PNNC todos los gastos de desplazamiento hacia y desde el área protegida de difícil acceso en la cual le corresponda prestar el servicio, al iniciar o culminar definitivamente dicha prestación, así como al comienzo y a la terminación de toda situación administrativa que autorice la separación transitoria del ejercicio de las funciones inherentes al cargo, salvo en los casos en los cuales la Entidad brinde a los empleados públicos el servicio de transporte respectivo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia. 3. Recibir de PNNC los recursos necesarios para hacer frente a los gastos de alimentación, desplazamientos dentro del área protegida y entre sedes, alojamiento y logísticos de cualquier tipo, que sean necesarios para prestar cumplida y eficientemente el servicio. El Gobierno Nacional reglamentará la materia. 4. Disponer de las dotaciones, indumentaria, equipos de trabajo, de	ARTÍCULO 5°. Derechos. Además de los reconocidos a todo servidor público en la Constitución Política, la ley y el reglamento, son derechos de los guardaparques en áreas protegidas los siguientes: 1. Recibir la formación y capacitación específica e interdisciplinaria requerida para ejercer cumplidamente sus funciones, impartida preferentemente por la Escuela de Guardaparques. 2. Tener integralmente cubiertos por parte de PNNC todos los gastos de desplazamiento hacia y desde el área protegida de difícil acceso en la cual le corresponda prestar el servicio, al iniciar o culminar definitivamente dicha prestación, así como al comienzo y a la terminación de toda situación administrativa que autorice la separación transitoria del ejercicio de las funciones inherentes al cargo, salvo en los casos en los cuales la Entidad brinde a los empleados públicos el servicio de transporte respectivo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia. 3. Recibir de PNNC los recursos necesarios para hacer frente a los gastos de alimentación, desplazamientos dentro del área protegida y entre sedes, alojamiento y logísticos de cualquier tipo, que sean necesarios para prestar cumplida y eficientemente el servicio. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.	Se adiciona un numeral en dirección a los artículos aprobados en la discusión en Comisión séptima.

seguridad, de comunicaciones, medicamentos y cualquier otro elemento o indumentaria que sea menester para atender en debida forma las funciones que la ley y el reglamento les asignan. El Gobierno Nacional fijará las condiciones que garanticen cabalmente este derecho, teniendo en cuenta las características geográficas, climáticas, ambientales y demás que sean propias del área protegida en la cual deba prestarse el servicio. 5. Contar con un lugar digno y de adecuadas condiciones sanitarias, de habitabilidad y de seguridad, para el guardaparques, para descansar durante los períodos de prestación efectiva del servicio. 6. Tener plenamente garantizadas la cobertura y prestación del servicio por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, en el caso de las Cajas de Compensación Familiar, tanto en el lugar en el cual se ubica el área protegida, o en el lugar más próximo al municipio, exceptuando las zonas de reserva forestal o protegidas, en la cual el guardaparques preste el servicio como en aquél en el cual resida su núcleo familiar próximo, integrado por su cónyuge, compañero permanente, parientes en el primer grado de consanguinidad, afinidad o civil. Corresponderá al Gobierno Nacional reglamentar la forma en la cual se hará efectivo este beneficio. 7. Permanecer en el área protegida sin exceder los períodos máximos de prestación del servicio que defina el reglamento, con el propósito de garantizar adecuadas condiciones de salud al guardaparques en área protegida.	4. Disponer de las dotaciones, indumentaria, equipos de trabajo, de seguridad, de comunicaciones, medicamentos y cualquier otro elemento o indumentaria que sea menester para atender en debida forma las funciones que la ley y el reglamento les asignan. El Gobierno Nacional fijará las condiciones que garanticen cabalmente este derecho, teniendo en cuenta las características geográficas, climáticas, ambientales y demás que sean propias del área protegida en la cual deba prestarse el servicio. 5. Contar con un lugar digno y de adecuadas condiciones sanitarias, de habitabilidad y de seguridad, para el guardaparques, para descansar durante los períodos de prestación efectiva del servicio. 6. Tener plenamente garantizadas la cobertura y prestación del servicio por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, en el caso de las Cajas de Compensación Familiar, tanto en el lugar en el cual se ubica el área protegida, o en el lugar más próximo al municipio, exceptuando las zonas de reserva forestal o protegidas, en la cual el guardaparques preste el servicio como en aquél en el cual resida su núcleo familiar próximo, integrado por su cónyuge, compañero permanente, parientes en el primer grado de consanguinidad, afinidad o civil. Corresponderá al Gobierno Nacional reglamentar la forma en la cual se hará efectivo este beneficio. 7. Permanecer en el área protegida sin exceder los períodos máximos	
--	---	--



8. Contar con una póliza de seguro de vida contratada por la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia que cubra los riesgos a los cuales está sometido el guardaparques de área protegida en ejercicio de sus funciones, dentro de los cuales contará como mínimo: muerte por cualquier causa, incapacidad total y permanente, accidentes personales y gastos funerarios.

El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio del Trabajo, reglamentarán el seguro de vida, en particular las coberturas y valores asegurados, dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley.

9. Contar con movilidad transitoriamente hacia otros sistemas de carrera administrativa, en los casos establecidos en esta ley, sin perder los derechos de carrera que ostenta en el sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida.

10. Percibir los gastos de instalación, en el monto que determine el reglamento que al efecto expida el Gobierno Nacional, en cada oportunidad que el guardaparques en área protegida sea sujeto a un traslado de personal que conlleve un cambio de ubicación geográfica en cuanto al lugar en el que debe prestar el servicio.

de prestación del servicio que defina el reglamento, con el propósito de garantizar adecuadas condiciones de salud al guardaparques en área protegida.

8. Percibir las primas de seguridad y de riesgo consagradas en el presente capítulo.

9. 8.—Contar con una póliza de seguro de vida contratada por la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia que cubra los riesgos a los cuales está sometido el guardaparques de área protegida en ejercicio de sus funciones, dentro de los cuales contará como mínimo: muerte por cualquier causa, incapacidad total y permanente, accidentes personales y gastos funerarios.

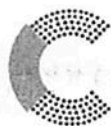
El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio del Trabajo, reglamentarán el seguro de vida, en particular las coberturas y valores asegurados, dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley.

10. 9. Contar con movilidad transitoriamente hacia otros sistemas de carrera administrativa, en los casos establecidos en esta ley, sin perder los derechos de carrera que ostenta en el sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida.

11. 10. Percibir los gastos de instalación, en el monto que determine el reglamento que al efecto expida el Gobierno Nacional, en cada oportunidad que el

	guardaparques en área protegida sea sujeto a un traslado de personal que conlleve un cambio de ubicación geográfica en cuanto al lugar en el que debe prestar el servicio.	
ARTÍCULO 6°. Prima de seguridad. Los empleados públicos que desempeñen empleos del cuerpo de guardaparques en áreas protegidas tendrán derecho al reconocimiento de una prima de seguridad, en razón a las especiales condiciones en desarrollo de sus funciones de inspección, vigilancia y control, en territorios de difícil acceso y con riesgos asociados al orden público y a la protección ambiental. La prima de seguridad será reconocida de conformidad con los criterios objetivos que determine el Gobierno nacional, atendiendo a la clasificación de riesgo del área protegida, la condición de prestación de servicio y la disponibilidad presupuestal en el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Parágrafo. La prima de seguridad no constituye factor salarial, salvo disposición expresa en contrario, y su reconocimiento y pago estará sujeto a la reglamentación que expida el Gobierno nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.	ARTÍCULO 6°. Prima de seguridad. Los empleados públicos que desempeñen empleos del cuerpo de guardaparques en áreas protegidas tendrán derecho al reconocimiento de una prima de seguridad, en razón a las especiales condiciones en desarrollo de sus funciones de inspección, vigilancia y control, en territorios de difícil acceso y con riesgos asociados al orden público y a la protección ambiental. La prima de seguridad será reconocida de conformidad con los criterios objetivos que determine el Gobierno nacional, atendiendo a la clasificación de riesgo del área protegida, la condición de prestación de servicio y la disponibilidad presupuestal en el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Parágrafo. La prima de seguridad no constituye factor salarial, salvo disposición expresa en contrario, y su reconocimiento y pago estará sujeto a la reglamentación que expida el Gobierno nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.	Sin modificaciones.
ARTÍCULO 7°. Prima de riesgo. Los empleados públicos que desempeñen empleos del cuerpo de guardaparques en áreas protegidas tendrán derecho al reconocimiento de una prima de riesgo, en consideración a la exposición permanente a condiciones climáticas adversas, riesgos ambientales,	ARTÍCULO 7°. Prima de riesgo. Los empleados públicos que desempeñen empleos del cuerpo de guardaparques en áreas protegidas tendrán derecho al reconocimiento de una prima de riesgo, en consideración a la exposición permanente a condiciones climáticas adversas,	Sin modificaciones.

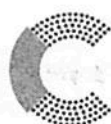
sanitarios y aislamiento geográfico. El Gobierno nacional determinará los criterios técnicos para el reconocimiento de la prima de riesgo, incluyendo la categorización de las áreas protegidas, el nivel de exposición al riesgo y las condiciones reales de prestación del servicio, garantizando la sostenibilidad fiscal de la medida. Parágrafo. La prima de riesgo no constituye factor salarial, salvo disposición expresa en contrario, y no será incompatible con otros reconocimientos que tengan la misma finalidad en los términos que establezca la reglamentación.	riesgos ambientales, sanitarios y aislamiento geográfico. El Gobierno nacional determinará los criterios técnicos para el reconocimiento de la prima de riesgo, incluyendo la categorización de las áreas protegidas, el nivel de exposición al riesgo y las condiciones reales de prestación del servicio, garantizando la sostenibilidad fiscal de la medida. Parágrafo. La prima de riesgo no constituye factor salarial, salvo disposición expresa en contrario, y no será incompatible con otros reconocimientos que tengan la misma finalidad en los términos que establezca la reglamentación.	
Artículo 8°. Movilidad entre sistemas de carrera. Los guardaparques de área protegida tendrán derecho a prestar sus servicios en entidades públicas regidas por otros sistemas de carrera administrativa o por el sistema general de carrera, incluido PNNC, siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo a ocupar, a través de las situaciones administrativas como encargos y traslados de personal previstos en las normas legales o reglamentarias que regulan tales sistemas y atendiendo a los requisitos y presupuestos en ellas consagrados o contenidos, sin que en ningún caso se genere la pérdida de los derechos inherentes al escalonamiento en el sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de área protegida. Parágrafo 1. El guardaparque en área protegida conserva tal condición mientras se encuentre autorizado para separarse de manera transitoria de dicho empleo en virtud de la configuración de alguna de las	Artículo 8°. Movilidad entre sistemas de carrera. Los guardaparques de área protegida tendrán derecho a prestar sus servicios en entidades públicas regidas por otros sistemas de carrera administrativa o por el sistema general de carrera, incluido PNNC, siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo a ocupar, a través de las situaciones administrativas como encargos y traslados de personal previstos en las normas legales o reglamentarias que regulan tales sistemas y atendiendo a los requisitos y presupuestos en ellas consagrados o contenidos, sin que en ningún caso se genere la pérdida de los derechos inherentes al escalonamiento en el sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de área protegida. Parágrafo 1. El guardaparque en área protegida conserva tal condición mientras se encuentre autorizado para separarse de	Sin modificaciones.



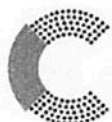
situaciones administrativas previstas en la ley o en el reglamento que así lo permiten, sólo por el término de duración de la situación administrativa correspondiente, salvo que concurren circunstancias constitutivas de fuerza mayor, caso fortuito o que involucren la salvaguarda de derechos fundamentales en cabeza del empleado público o de su núcleo familiar que excepcionalmente justifiquen la superación de este plazo. Parágrafo 2. De manera excepcional, mediante resolución motivada proferida por el Director general de PNNC, por necesidades del servicio, se podrán efectuar movimientos de personal en virtud de los cuales un empleado público con derechos de carrera administrativa en un empleo público del cuerpo de guardaparques en área protegida sea destinado a un empleo de carrera administrativa dentro de la misma Entidad que no forme parte de dicho cuerpo. No obstante, el tiempo durante el cual el guardaparques en área protegida preste el servicio en empleos públicos no asignados a un área protegida no computará como de servicio activo para efectos del reconocimiento de las primas de seguridad, de riesgo, ni para el cálculo de los requisitos especiales para acceder al reconocimiento de pensión de vejez previstos en la presente ley.	manera transitoria de dicho empleo en virtud de la configuración de alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley o en el reglamento que así lo permiten, sólo por el término de duración de la situación administrativa correspondiente, salvo que concurren circunstancias constitutivas de fuerza mayor, caso fortuito o que involucren la salvaguarda de derechos fundamentales en cabeza del empleado público o de su núcleo familiar que excepcionalmente justifiquen la superación de este plazo. Parágrafo 2. De manera excepcional, mediante resolución motivada proferida por el Director general de PNNC, por necesidades del servicio, se podrán efectuar movimientos de personal en virtud de los cuales un empleado público con derechos de carrera administrativa en un empleo público del cuerpo de guardaparques en área protegida sea destinado a un empleo de carrera administrativa dentro de la misma Entidad que no forme parte de dicho cuerpo. No obstante, el tiempo durante el cual el guardaparques en área protegida preste el servicio en empleos públicos no asignados a un área protegida no computará como de servicio activo para efectos del reconocimiento de las primas de seguridad, de riesgo, ni para el cálculo de los requisitos especiales para acceder al reconocimiento de pensión de vejez previstos en la presente ley.	
Artículo 9°. Deberes. Además de los deberes impuestos en la Constitución Política, la ley y el reglamento, son deberes de los guardaparques en	Artículo 9°. Deberes. Además de los deberes impuestos en la Constitución Política, la ley y el reglamento, son deberes de los	Sin modificaciones.



área protegida: 1. Cuidar y mantener en adecuadas condiciones de operatividad y funcionamiento la infraestructura, equipos, vehículos, embarcaciones, herramientas de trabajo o cualesquiera elementos a su cargo, necesarios para la prestación del servicio. 2. Mantener la confidencialidad respecto de los operativos y actividades de inspección, control y vigilancia realizadas en el área protegida. 3. Portar de forma permanente la indumentaria y la credencial o el documento que lo identifique como guardaparques de área protegida durante el ejercicio de sus funciones y exhibirla cuando se le solicite. 4. Cooperar con otras entidades públicas, a solicitud o con conocimiento de la jefatura del área protegida o de la Dirección Territorial respectiva o dependencia que haga sus veces, en el marco del principio de coordinación administrativa. 5. Reportar con la inmediatez que sea posible a la Jefatura del área protegida y a la Dirección Territorial respectiva, el acaecimiento de cualquier circunstancia que pueda implicar un riesgo para la salud o la seguridad personal propia, de los demás servidores públicos o particulares que se encuentren en el territorio del área protegida.	guardaparques en área protegida: 1. Cuidar y mantener en adecuadas condiciones de operatividad y funcionamiento la infraestructura, equipos, vehículos, embarcaciones, herramientas de trabajo o cualesquiera elementos a su cargo, necesarios para la prestación del servicio. 2. Mantener la confidencialidad respecto de los operativos y actividades de inspección, control y vigilancia realizadas en el área protegida. 3. Portar de forma permanente la indumentaria y la credencial o el documento que lo identifique como guardaparques de área protegida durante el ejercicio de sus funciones y exhibirla cuando se le solicite. 4. Cooperar con otras entidades públicas, a solicitud o con conocimiento de la jefatura del área protegida o de la Dirección Territorial respectiva o dependencia que haga sus veces, en el marco del principio de coordinación administrativa. 5. Reportar con la inmediatez que sea posible a la Jefatura del área protegida y a la Dirección Territorial respectiva, el acaecimiento de cualquier circunstancia que pueda implicar un riesgo para la salud o la seguridad personal propia, de los demás servidores públicos o particulares que se encuentren en el territorio del área protegida.	
Artículo 10°. Administración y vigilancia. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia del	Artículo 10°. Administración y vigilancia. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia del	Sin modificaciones.



sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida, sin perjuicio de las funciones de control fiscal, disciplinario y demás competencias que correspondan a los órganos de control del Estado.	sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida, sin perjuicio de las funciones de control fiscal, disciplinario y demás competencias que correspondan a los órganos de control del Estado.	
Artículo 11°. Escuela de Guardaparques. Créase la Escuela de Guardaparques al interior de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales De Colombia - PNNC como dependencia responsable de la formación y capacitación del personal integrante del cuerpo de guardaparques de área protegida y servidores públicos vinculados a la entidad. Será responsable de diseñar, estructurar e impartir los cursos de inducción y demás programas de formación o de calificación, obligatorios o voluntarios para guardaparques de área protegida, servidores públicos de PNNC, o para los aspirantes a acceder a los empleos del cuerpo guardaparques de áreas protegidas durante el respectivo concurso de méritos. Esta actividad formativa se desarrollará bajo los principios de interdisciplinariedad y diálogo de saberes. Para tal fin, la Escuela deberá, como mínimo: 1. Incorporar en sus programas curriculares el reconocimiento de los conocimientos ancestrales, tradicionales y locales de los pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras y comunidades campesinas que habitan o colindan con las áreas protegidas. 2. Fomentar metodologías de enseñanza-aprendizaje	Artículo 11°. Escuela de Guardaparques. Créase la Escuela de Guardaparques al interior de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales De Colombia - PNNC como dependencia responsable de la formación y capacitación del personal integrante del cuerpo de guardaparques de área protegida y servidores públicos vinculados a la entidad. Será responsable de diseñar, estructurar e impartir los cursos de inducción y demás programas de formación o de calificación, obligatorios o voluntarios para guardaparques de área protegida, servidores públicos de PNNC, o para los aspirantes a acceder a los empleos del cuerpo guardaparques de áreas protegidas durante el respectivo concurso de méritos. Esta actividad formativa se desarrollará bajo los principios de interdisciplinariedad y diálogo de saberes. Para tal fin, la Escuela deberá, como mínimo: 1. Incorporar en sus programas curriculares el reconocimiento de los conocimientos ancestrales, tradicionales y locales de los pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras y comunidades campesinas que habitan o colindan con las áreas protegidas.	Sin modificaciones.



participativas donde los saberes técnicos y científicos converjan con la sabiduría territorial para fortalecer la conservación efectiva de la biodiversidad. 3. Promover que expertos locales y autoridades tradicionales de las comunidades puedan participar como instructores o facilitadores en módulos específicos de gestión territorial y resolución de conflictos. El Gobierno Nacional establecerá la ubicación de la Escuela dentro de la estructura orgánica de la entidad, sus funciones específicas y los parámetros académicos y de investigación necesarios para cumplir esta función.	2. Fomentar metodologías de enseñanza-aprendizaje participativas donde los saberes técnicos y científicos converjan con la sabiduría territorial para fortalecer la conservación efectiva de la biodiversidad. 3. Promover que expertos locales y autoridades tradicionales de las comunidades puedan participar como instructores o facilitadores en módulos específicos de gestión territorial y resolución de conflictos. El Gobierno Nacional establecerá la ubicación de la Escuela dentro de la estructura orgánica de la entidad, sus funciones específicas y los parámetros académicos y de investigación necesarios para cumplir esta función.	
Artículo 12°. Modalidades. Los empleos públicos integrados en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales De Colombia PNNC en situación de vacancia definitiva serán provistos a través de procesos de selección en las modalidades de ingreso y de ascenso. Entre otros propósitos, para viabilizar la realización de los concursos de méritos en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida, mediante resolución motivada el Director de PNNC podrá organizar grupos o cuadros funcionales de empleos.	Artículo 12°. Modalidades. Los empleos públicos integrados en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales De Colombia PNNC en situación de vacancia definitiva serán provistos a través de procesos de selección en las modalidades de ingreso y de ascenso. Entre otros propósitos, para viabilizar la realización de los concursos de méritos en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida, mediante resolución motivada el Director de PNNC podrá organizar grupos o cuadros funcionales de empleos.	Sin modificaciones.
Artículo 13°. Concurso de ingreso. Los procesos de selección de ingreso al sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida	Artículo 13°. Concurso de ingreso. Los procesos de selección de ingreso al sistema específico de carrera de guardaparques de área	Sin modificaciones.

serán abiertos para todas las personas que acrediten las calidades, los requisitos y las competencias exigidos para el acceso a los empleos correspondientes.	protegida serán abiertos para todas las personas que acrediten las calidades, los requisitos y las competencias exigidos para el acceso a los empleos correspondientes.	
Artículo 14°. Concurso de ascenso. El concurso de ascenso tiene como propósito permitir a los servidores públicos escalafonados en el sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida, lograr la promoción a un cargo, categoría o nivel superior entre los grupos o cuadros funcionales de empleos de guardaparques de área protegida que se crearen en PNNC. El ascenso dentro de los grupos o cuadros funcionales de empleos de guardaparques de área protegida tendrá lugar a través de la superación de procesos de selección en los cuales podrán participar los servidores que ostentan derechos de carrera en el sistema específico de guardaparques de área protegida y en quienes concurran las siguientes condiciones: 1. Cumplir los requisitos exigidos para acceder al empleo público al cual se aspira. 2. Acreditar calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación en el desempeño anual inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción del aspirante en el concurso de méritos respectivo. 3. Superar las pruebas definidas para el acceso al empleo, al igual que los programas de formación específica que imparta preferentemente la Escuela de Guardaparques. Una vez culminadas y aprobadas las pruebas del concurso, y los programas de	Artículo 14°. Concurso de ascenso. El concurso de ascenso tiene como propósito permitir a los servidores públicos escalafonados en el sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida, lograr la promoción a un cargo, categoría o nivel superior entre los grupos o cuadros funcionales de empleos de guardaparques de área protegida que se crearen en PNNC. El ascenso dentro de los grupos o cuadros funcionales de empleos de guardaparques de área protegida tendrá lugar a través de la superación de procesos de selección en los cuales podrán participar los servidores que ostentan derechos de carrera en el sistema específico de guardaparques de área protegida y en quienes concurran las siguientes condiciones: 1. Cumplir los requisitos exigidos para acceder al empleo público al cual se aspira. 2. Acreditar calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación en el desempeño anual inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción del aspirante en el concurso de méritos respectivo. 3. Superar las pruebas definidas para el acceso al empleo, al igual que los programas de formación específica que imparta preferentemente la Escuela de Guardaparques. Una vez	Sin modificaciones.

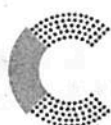
formación y capacitación, se dará inicio al período de prueba. Parágrafo 1. El concurso será de ascenso cuando: 1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan al cuerpo de guardaparques de área protegida en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existan empleados públicos con derechos de carrera del sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida que cumplan con los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y; 3. El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso sea igual o superior al número de empleos a proveer. De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso un número máximo de empleos que oscile entre el 30% y el 50% de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso. Parágrafo 2. Si no fuere posible proveer los empleos en situación de vacancia definitiva a través del concurso de ascenso, éstos se ofertarán en el proceso de selección de ingreso. Tanto en el concurso de ingreso como en el concurso de ascenso los aspirantes deberán superar las etapas del respectivo proceso de selección y el programa de formación que imparta preferentemente la Escuela de	culminadas y aprobadas las pruebas del concurso, y los programas de formación y capacitación, se dará inicio al período de prueba. Parágrafo 1. El concurso será de ascenso cuando: 1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan al cuerpo de guardaparques de área protegida en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existan empleados públicos con derechos de carrera del sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida que cumplan con los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y; 3. El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso sea igual o superior al número de empleos a proveer. De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso un número máximo de empleos que oscile entre el 30% y el 50% de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso. Parágrafo 2. Si no fuere posible proveer los empleos en situación de vacancia definitiva a través del concurso de ascenso, éstos se ofertarán en el proceso de selección de ingreso. Tanto en el concurso de ingreso como en el concurso de ascenso los aspirantes deberán superar las etapas del respectivo	
---	---	--

Guardaparques, programa que se estructurará en los términos que señale el reglamento que para el efecto expida el Director de PNNC.	proceso de selección y el programa de formación que imparta preferentemente la Escuela de Guardaparques, programa que se estructurará en los términos que señale el reglamento que para el efecto expida el Director de PNNC .	
Artículo 15°. Pruebas. En el proceso de selección o concurso, en las modalidades de ingreso y ascenso, se deberán aplicar, entre otras, las siguientes pruebas: 1. Pruebas de ejecución. 2. Pruebas de aptitud física. 3. Pruebas de personalidad, psicotécnicas, psicométricas, de aptitud conductual o similares. 4. Valoración médica. Parágrafo. En los casos en los cuales así se prevea en el correspondiente acuerdo de convocatoria que expedirá la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC, la Escuela de Guardaparques podrá hacerse cargo o participar en el diseño, estructuración y aplicación de programas de formación que constituyan una etapa en el proceso de selección respectivo.	Artículo 15°. Pruebas. En el proceso de selección o concurso, en las modalidades de ingreso y ascenso, se deberán aplicar, entre otras, las siguientes pruebas: 1. Pruebas de ejecución. 2. Pruebas de aptitud física. 3. Pruebas de personalidad, psicotécnicas, psicométricas, de aptitud conductual o similares. 4. Valoración médica. Parágrafo. En los casos en los cuales así se prevea en el correspondiente acuerdo de convocatoria que expedirá la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC, la Escuela de Guardaparques podrá hacerse cargo o participar en el diseño, estructuración y aplicación de programas de formación que constituyan una etapa en el proceso de selección respectivo.	Sin modificaciones.
Artículo 16°. Inducción. Durante el período de prueba, los aspirantes que integren las listas de elegibles en los concursos de ingreso y de ascenso deberán adelantar y aprobar un programa de inducción a cargo preferentemente de la Escuela de Guardaparques, programa que se estructurará de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto expida el Director de la UAE PNNC, en la cual se preverá la incidencia que tendrá la calificación obtenida	Artículo 16°. Inducción. Durante el período de prueba, los aspirantes que integren las listas de elegibles en los concursos de ingreso y de ascenso deberán adelantar y aprobar un programa de inducción a cargo preferentemente de la Escuela de Guardaparques, programa que se estructurará de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto expida el Director de la UAE PNNC, en la cual se preverá la incidencia que tendrá la	Sin modificaciones.

por el servidor público en el programa de inducción, en su evaluación en el desempeño laboral para el periodo de prueba.	calificación obtenida por el servidor público en el programa de inducción, en su evaluación en el desempeño laboral para el periodo de prueba.	
Artículo 17°. Período de prueba. El período de prueba para ingresar o para ascender en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida tendrá una duración de seis (6) meses.	Artículo 17°. Período de prueba. El período de prueba para ingresar o para ascender en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida tendrá una duración de seis (6) meses.	Sin modificaciones.
Artículo 18°. Jornada laboral especial y sistema de turnos. El reglamento que al efecto expida el Gobierno Nacional podrá prever sistemas especiales de turnos para la prestación del servicio por parte de los guardaparques de área protegida, teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada área protegida. Dichas condiciones de cada área protegida pueden motivar la inclusión de ajustes en la jornada laboral ordinaria diaria, sin exceder la jornada máxima prevista en la ley para los empleados públicos. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.	Artículo 18°. Jornada laboral especial y sistema de turnos. El reglamento que al efecto expida el Gobierno Nacional podrá prever sistemas especiales de turnos para la prestación del servicio por parte de los guardaparques de área protegida, teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada área protegida. Dichas condiciones de cada área protegida pueden motivar la inclusión de ajustes en la jornada laboral ordinaria diaria, sin exceder la jornada máxima prevista en la ley para los empleados públicos. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.	Sin modificaciones.
Artículo 19°. Tiempo de desplazamiento del guardaparques hacia y desde el área protegida. El tiempo que deba destinar el guardaparques de área protegida a desplazarse hacia o a salir del área protegida en la cual presta el servicio, forma parte de la jornada laboral. El término necesario para efectuar el desplazamiento que deba realizar desde y hacia el área protegida no se contabilizará dentro de la duración de las situaciones administrativas que originen la separación temporal del guardaparques de área protegida respecto del ejercicio de las funciones propias de su cargo.	Artículo 19°. Tiempo de desplazamiento del guardaparques hacia y desde el área protegida. El tiempo que deba destinar el guardaparques de área protegida a desplazarse hacia o a salir del área protegida en la cual presta el servicio, forma parte de la jornada laboral. El término necesario para efectuar el desplazamiento que deba realizar desde y hacia el área protegida no se contabilizará dentro de la duración de las situaciones administrativas que originen la separación temporal del guardaparques de área protegida	

	respecto del ejercicio de las funciones propias de su cargo.	
Artículo 20°. Períodos máximos de permanencia en el territorio en áreas protegidas. La Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, reglamentará los periodos máximos de permanencia en las áreas protegidas en las cuales se presta el servicio. Así mismo, definirá los casos excepcionales en los que proceda su suspensión cuando concurren criterios objetivos, técnicos o científicamente acreditados por razones de salud, emocionales, de seguridad u otros, que imposibiliten su cumplimiento.	Artículo 20°. Períodos máximos de permanencia en el territorio en áreas protegidas. La Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, reglamentará los periodos máximos de permanencia en las áreas protegidas en las cuales se presta el servicio. Así mismo, definirá los casos excepcionales en los que proceda su suspensión cuando concurren criterios objetivos, técnicos o científicamente acreditados por razones de salud, emocionales, de seguridad u otros, que imposibiliten su cumplimiento.	
Artículo 21°. Evaluación técnica de la clasificación del riesgo laboral. El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias y con el apoyo técnico de las Administradoras de Riesgos Laborales y de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia – PNNC, evaluará si la clasificación de riesgo laboral actualmente aplicable a las actividades desarrolladas por los guardaparques en áreas protegidas, con el fin de determinar si esta refleja adecuadamente las condiciones reales de exposición derivadas del ejercicio de sus funciones. Para tal efecto, la evaluación tendrá en cuenta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas del Sistema General de Riesgos Laborales vigente, así como las condiciones efectivas de prestación del servicio, incluyendo factores ambientales, geográficos, operativos y de seguridad asociados al manejo de las áreas protegidas. Cuando la evaluación técnica	Artículo 21°. Evaluación técnica de la clasificación del riesgo laboral. El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias y con el apoyo técnico de las Administradoras de Riesgos Laborales y de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia – PNNC, evaluará si la clasificación de riesgo laboral actualmente aplicable a las actividades desarrolladas por los guardaparques en áreas protegidas, con el fin de determinar si esta refleja adecuadamente las condiciones reales de exposición derivadas del ejercicio de sus funciones. Para tal efecto, la evaluación tendrá en cuenta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas del Sistema General de Riesgos Laborales vigente, así como las condiciones efectivas de prestación del servicio, incluyendo factores ambientales, geográficos, operativos y de seguridad	Sin modificaciones.

evidencie discrepancias entre la clasificación vigente y las condiciones reales de exposición de los guardaparques en áreas protegidas, el Ministerio del Trabajo adelantará, si hubiere lugar a ello, las actuaciones administrativas y reglamentarias necesarias para proponer la actualización o modificación del anexo técnico correspondiente, de conformidad con la normativa vigente.	asociados al manejo de las áreas protegidas. Cuando la evaluación técnica evidencie discrepancias entre la clasificación vigente y las condiciones reales de exposición de los guardaparques en áreas protegidas, el Ministerio del Trabajo adelantará, si hubiere lugar a ello, las actuaciones administrativas y reglamentarias necesarias para proponer la actualización o modificación del anexo técnico correspondiente, de conformidad con la normativa vigente.	
Artículo 22°. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño, como herramienta de gestión del talento humano, estará dirigida al cumplimiento de las funciones esenciales del cuerpo de guardaparques y guardaparques de área protegida, la formulación de proyectos encaminados al desarrollo personal, el fortalecimiento de las competencias laborales de los empleados y el logro de los objetivos institucionales. En el reglamento que a este efecto expedirá el Gobierno Nacional, se establecerán los parámetros y etapas generales de la evaluación del desempeño, la cual deberá comprender, entre otros aspectos, las condiciones especiales de prestación del servicio a cargo de los guardaparques de área protegida, el perfil de competencias y la formación adquirida a través de los cursos que imparta la Escuela de Guardaparques. Con base en los elementos descritos en esta norma regulación, el Director de PNN expedirá el sistema de evaluación en el desempeño aplicable al cuerpo de guardaparques y guardapaques de	Artículo 22°. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño, como herramienta de gestión del talento humano, estará dirigida al cumplimiento de las funciones esenciales del cuerpo de guardaparques y guardaparques de área protegida, la formulación de proyectos encaminados al desarrollo personal, el fortalecimiento de las competencias laborales de los empleados y el logro de los objetivos institucionales. En el reglamento que a este efecto expedirá el Gobierno Nacional, se establecerán los parámetros y etapas generales de la evaluación del desempeño, la cual deberá comprender, entre otros aspectos, las condiciones especiales de prestación del servicio a cargo de los guardaparques de área protegida, el perfil de competencias y la formación adquirida a través de los cursos que imparta la Escuela de Guardaparques. Con base en los elementos descritos en esta norma regulación, el Director de PNN expedirá el sistema de evaluación en el	Sin modificaciones.

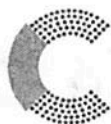


área protegida, el cual deberá ser aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.	desempeño aplicable al cuerpo de guardaparques y guardapaques de área protegida, el cual deberá ser aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.	
Artículo 23°. Comisión de personal nacional del cuerpo de guardaparques de área protegida. Además de la comisión de personal que existe en PNNC para los servidores públicos de la Entidad a quienes se aplica el régimen general de carrera administrativa, cuya integración y funciones son las previstas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que la sustituyan o complementen, en PNNC se deberá conformar una comisión de personal nacional para el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques en área protegida, la cual estará integrada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador y dos (2) representantes del cuerpo de guardaparques de área protegida, quienes deben pertenecer al sistema específico de carrera del cuerpo de guardaparques de área protegida y serán elegidos por votación directa de los empleados integrantes de dicho sistema específico. La Comisión de Personal del cuerpo de guardaparques de área protegida cumplirá las funciones previstas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique, adicione o sustituya. El reglamento que expida el Gobierno Nacional establecerá las condiciones del proceso de elección de los representantes del cuerpo de guardaparques de área protegida y el período de los miembros de la Comisión de Personal del sistema específico de guardaparques en área	Artículo 23°. Comisión de personal nacional del cuerpo de guardaparques de área protegida. Además de la comisión de personal que existe en PNNC para los servidores públicos de la Entidad a quienes se aplica el régimen general de carrera administrativa, cuya integración y funciones son las previstas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que la sustituyan o complementen, en PNNC se deberá conformar una comisión de personal nacional para el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques en área protegida, la cual estará integrada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador y dos (2) representantes del cuerpo de guardaparques de área protegida, quienes deben pertenecer al sistema específico de carrera del cuerpo de guardaparques de área protegida y serán elegidos por votación directa de los empleados integrantes de dicho sistema específico. La Comisión de Personal del cuerpo de guardaparques de área protegida cumplirá las funciones previstas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique, adicione o sustituya. El reglamento que expida el Gobierno Nacional establecerá las condiciones del proceso de elección de los representantes del cuerpo de guardaparques de área protegida y el período de los miembros de la Comisión de	Sin modificaciones.

protegida.	Personal del sistema específico de guardaparques en área protegida.	
Artículo 24°. Régimen de transición. Los servidores públicos que ostenten derechos de carrera en empleos públicos que en aplicación de las disposiciones de la presente ley pasen a integrar el cuerpo de guardaparques de área protegida, tendrán garantizados esos derechos y reconocida su antigüedad en el cargo o empleos respectivos, una vez se produzca su transición al sistema específico de carrera administrativa que con esta ley se crea.	Artículo 24°. Régimen de transición. Los servidores públicos que ostenten derechos de carrera en empleos públicos que en aplicación de las disposiciones de la presente ley pasen a integrar el cuerpo de guardaparques de área protegida, tendrán garantizados esos derechos y reconocida su antigüedad en el cargo o empleos respectivos, una vez se produzca su transición al sistema específico de carrera administrativa que con esta ley se crea.	Sin modificaciones.
Artículo 25°. Procesos de selección en el régimen de carrera administrativa. Sin perjuicio de los principios constitucionales y legales que rigen la carrera administrativa, los procesos de selección que se adelanten, en relación con los empleos públicos de carrera administrativa, asignados a las áreas protegidas, a que se refiere esta ley, con presencia significativa de grupos étnicos, contendrán componentes especiales que promuevan la igualdad material, en relación con los aspirantes que hagan parte de estos grupos.	Artículo 25°. Procesos de selección en el régimen de carrera administrativa. Sin perjuicio de los principios constitucionales y legales que rigen la carrera administrativa, los procesos de selección que se adelanten, en relación con los empleos públicos de carrera administrativa, asignados a las áreas protegidas, a que se refiere esta ley, con presencia significativa de grupos étnicos, contendrán componentes especiales que promuevan la igualdad material, en relación con los aspirantes que hagan parte de estos grupos.	Sin modificaciones.
Artículo 26°. Vigencia y derogatorias. La presente ley entrará a regir a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga disposiciones que le sean contrarias.	Artículo 26°. Vigencia y derogatorias. La presente ley entrará a regir a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga disposiciones que le sean contrarias.	Sin modificaciones.

VIII. Declaratoria de conflicto de interés.

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros



congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así: (...)

- i. *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
- ii. *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
- iii. *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.*

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) (Literal INEXEQUIBLE)

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto).

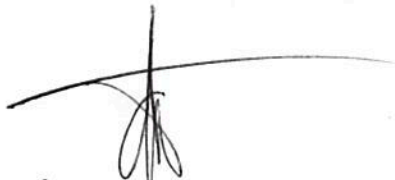
De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa

de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

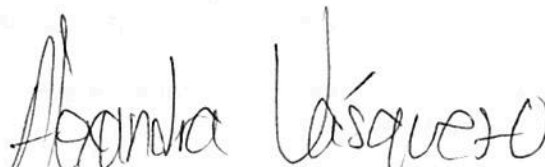
IX. Proposición.

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, rendimos ponencia positiva y solicitamos a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes dar Segundo Debate al Proyecto de Ley número 547 de 2026 Cámara - 262 de 2024 Senado, acumulado con el proyecto 342 de 2024 Cámara "Por medio de la cual se crea un sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de Parques Nacionales Naturales de Colombia, fortaleciendo la conservación efectiva de las áreas protegidas a cargo de la entidad y se dictan otras disposiciones".

Cordialmente,



ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Ponente Coordinador
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático



LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Ponente
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico

X. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 547 DE 2026 CÁMARA - 262 DE 2024 SENADO, ACUMULADO CON EL PROYECTO 342 DE 2024 CÁMARA

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA UN SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA EL CUERPO DE GUARDAPARQUES DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA, FORTALECIENDO LA CONSERVACIÓN EFECTIVA DE LAS ÁREAS PROTEGIDAS A CARGO DE LA ENTIDAD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer el sistema específico de carrera administrativa para el personal de guardaparques en áreas protegidas al servicio de la Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia en adelante, PNNC.

La finalidad de esta ley es garantizar la idoneidad, especialización y profesionalización de los guardaparques como actores estratégicos en la protección y gestión de las áreas protegidas existentes en el Estado colombiano, la congruencia entre la normatividad aplicable a la carrera administrativa en la PNNC y las funciones misionales de la misma, así como la plena salvaguarda de los derechos de los guardaparques como personas y como servidores públicos, estableciendo unas condiciones dignas y adecuadas para la cumplida y eficiente atención de las funciones, tareas y responsabilidades asignadas de acuerdo con el perfil de cargo.

ARTÍCULO 2°. Ámbito de aplicación. El sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia –PNNC es aplicable a todos los servidores públicos vinculados con esta entidad en empleos de carrera administrativa que integren el cuerpo de guardaparques asignados a áreas protegidas del territorio nacional.

ARTÍCULO 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entenderá por:

1. Guardaparques. Los guardaparques son actores estratégicos en la conservación y la protección de la biodiversidad del país que, en alianza con las comunidades locales, los pueblos indígenas y los pueblos afrodescendientes promueven la conservación de las áreas protegidas.
2. Empleos públicos de PNNC. Son los empleados públicos vinculados con UAE PNNC que desempeñen empleos públicos diferentes de los que integran el cuerpo de guardaparques en áreas protegidas están sometidos a la normatividad que regula el régimen general de carrera administrativa desarrollado en la Ley 909 de 2004 o la que haga sus veces y en las correspondientes normas que la modifiquen, complementen o desarrollen.
3. Cuerpo de Guardaparques en áreas protegidas. Está conformado exclusivamente por aquellos empleos públicos que se asignen a las áreas protegidas existentes en el territorio del Estado colombiano, con independencia de la nomenclatura, nivel jerárquico o nivel de remuneración del cargo. A los empleados públicos que acceden a los referidos empleos a través de los mecanismos previstos al efecto en la ley o en el reglamento, se les denomina genéricamente guardaparques en áreas protegidas.
4. Voluntariado. Son aquellas que sin hacer parte de PNNC, realizan de manera voluntaria actividades asociadas a la gestión y manejo de las áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia con el fin de promover la participación en las actividades de conservación, restauración, monitoreo, sustitución y reconversión, entre las demás que defina la reglamentación y los planes de manejo.

ARTÍCULO 4°. Principios. Además de los principios constitucionales que orientan el ejercicio de la función administrativa, de los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo y de los que rigen el sistema general de carrera administrativa, conforman el sistema específico de carrera

administrativa del Cuerpo Guardaparques de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC-, los siguientes principios:

1. Mérito: El ingreso a los cargos de carrera administrativa en el cuerpo de guardaparques en área protegida, el ascenso y la permanencia en estos cargos estarán determinados por la demostración constante de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.
2. Profesionalización del talento humano: Se garantizará que los servidores públicos que ejerzan empleos del cuerpo de guardaparques en área protegida en la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.
3. Capacitación permanente: El sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida de PNNC estará orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a promover su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a su cargo.
4. Interdisciplinariedad: El ingreso, la capacitación permanente y el ascenso de los empleados que ejerzan un empleo del cuerpo de guardaparques en área protegida en la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia -PNNC debe considerar que en el perfil ocupacional de aquellos convergen diferentes conocimientos propios de áreas o disciplinas diversas del saber profesional, técnico, científico o, en general especializado, todos los cuales resultan necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones públicas que se les encomiendan.

CAPÍTULO II.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INTEGRADOS EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DE GUARDAPARQUES EN ÁREAS PROTEGIDAS.

ARTÍCULO 5°. Derechos. Además de los reconocidos a todo servidor público en la Constitución Política, la ley y el reglamento, son derechos de los guardaparques en áreas protegidas los siguientes:

1. Recibir la formación y capacitación específica e interdisciplinaria requerida para ejercer cumplidamente sus funciones, impartida preferentemente por la Escuela de Guardaparques.
2. Tener integralmente cubiertos por parte de PNNC todos los gastos de desplazamiento hacia y desde el área protegida de difícil acceso en la cual le corresponda prestar el servicio, al iniciar o culminar definitivamente dicha prestación, así como al comienzo y a la terminación de toda situación administrativa que autorice la separación transitoria del ejercicio de las funciones inherentes al cargo, salvo en los casos en los cuales la Entidad brinde a los empleados públicos el servicio de transporte respectivo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.
3. Recibir de PNNC los recursos necesarios para hacer frente a los gastos de alimentación, desplazamientos dentro del área protegida y entre sedes, alojamiento y logísticos de cualquier

tipo, que sean necesarios para prestar cumplida y eficientemente el servicio. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

4. Disponer de las dotaciones, indumentaria, equipos de trabajo, de seguridad, de comunicaciones, medicamentos y cualquier otro elemento o indumentaria que sea menester para atender en debida forma las funciones que la ley y el reglamento les asignan. El Gobierno Nacional fijará las condiciones que garanticen cabalmente este derecho, teniendo en cuenta las características geográficas, climáticas, ambientales y demás que sean propias del área protegida en la cual deba prestarse el servicio.

5. Contar con un lugar digno y de adecuadas condiciones sanitarias, de habitabilidad y de seguridad, para el guardaparques, para descansar durante los periodos de prestación efectiva del servicio.

6. Tener plenamente garantizadas la cobertura y prestación del servicio por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, en el caso de las Cajas de Compensación Familiar, tanto en el lugar en el cual se ubica el área protegida, o en el lugar más próximo al municipio, exceptuando las zonas de reserva forestal o protegidas, en la cual el guardaparques preste el servicio como en aquél en el cual resida su núcleo familiar próximo, integrado por su cónyuge, compañero permanente, parientes en el primer grado de consanguinidad, afinidad o civil. Corresponderá al Gobierno Nacional reglamentar la forma en la cual se hará efectivo este beneficio.

7. Permanecer en el área protegida sin exceder los periodos máximos de prestación del servicio que defina el reglamento, con el propósito de garantizar adecuadas condiciones de salud al guardaparques en área protegida.

8. Percibir las primas de seguridad y de riesgo consagradas en el presente capítulo.

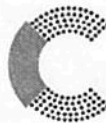
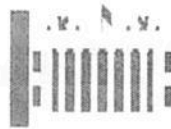
9. Contar con una póliza de seguro de vida contratada por la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia que cubra los riesgos a los cuales está sometido el guardaparques de área protegida en ejercicio de sus funciones, dentro de los cuales contará como mínimo: muerte por cualquier causa, incapacidad total y permanente, accidentes personales y gastos funerarios.

El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio del Trabajo, reglamentarán el seguro de vida, en particular las coberturas y valores asegurados, dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley.

10. Contar con movilidad transitoriamente hacia otros sistemas de carrera administrativa, en los casos establecidos en esta ley, sin perder los derechos de carrera que ostenta en el sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida.

11. Percibir los gastos de instalación, en el monto que determine el reglamento que al efecto expida el Gobierno Nacional, en cada oportunidad que el guardaparques en área protegida sea sujeto a un traslado de personal que conlleve un cambio de ubicación geográfica en cuanto al lugar en el que debe prestar el servicio.

ARTÍCULO 6°. Prima de seguridad. Los empleados públicos que desempeñen empleos del



cuerpo de guardaparques en áreas protegidas tendrán derecho al reconocimiento de una prima de seguridad, en razón a las especiales condiciones en desarrollo de sus funciones de inspección, vigilancia y control, en territorios de difícil acceso y con riesgos asociados al orden público y a la protección ambiental. La prima de seguridad será reconocida de conformidad con los criterios objetivos que determine el Gobierno nacional, atendiendo a la clasificación de riesgo del área protegida, la condición de prestación de servicio y la disponibilidad presupuestal en el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Parágrafo. La prima de seguridad no constituye factor salarial, salvo disposición expresa en contrario, y su reconocimiento y pago estará sujeto a la reglamentación que expida el Gobierno nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 7°. Prima de riesgo. Los empleados públicos que desempeñen empleos del cuerpo de guardaparques en áreas protegidas tendrán derecho al reconocimiento de una prima de riesgo, en consideración a la exposición permanente a condiciones climáticas adversas, riesgos ambientales, sanitarios y aislamiento geográfico. El Gobierno nacional determinará los criterios técnicos para el reconocimiento de la prima de riesgo, incluyendo la categorización de las áreas protegidas, el nivel de exposición al riesgo y las condiciones reales de prestación del servicio, garantizando la sostenibilidad fiscal de la medida.

Parágrafo. La prima de riesgo no constituye factor salarial, salvo disposición expresa en contrario, y no será incompatible con otros reconocimientos que tengan la misma finalidad en los términos que establezca la reglamentación.

Artículo 8°. Movilidad entre sistemas de carrera. Los guardaparques de área protegida tendrán derecho a prestar sus servicios en entidades públicas regidas por otros sistemas de carrera administrativa o por el sistema general de carrera, incluido PNNC, siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo a ocupar, a través de las situaciones administrativas como encargos y traslados de personal previstos en las normas legales o reglamentarias que regulan tales sistemas y atendiendo a los requisitos y presupuestos en ellas consagrados o contenidos, sin que en ningún caso se genere la pérdida de los derechos inherentes al escalonamiento en el sistema específico de carrera administrativa para el cuerpo de guardaparques de área protegida.

Parágrafo 1. El guardaparque en área protegida conserva tal condición mientras se encuentre autorizado para separarse de manera transitoria de dicho empleo en virtud de la configuración de alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley o en el reglamento que así lo permiten, sólo por el término de duración de la situación administrativa correspondiente, salvo que concurran circunstancias constitutivas de fuerza mayor, caso fortuito o que involucren la salvaguarda de derechos fundamentales en cabeza del empleado público o de su núcleo familiar que excepcionalmente justifiquen la superación de este plazo.

Parágrafo 2. De manera excepcional, mediante resolución motivada proferida por el Director general de PNNC, por necesidades del servicio, se podrán efectuar movimientos de personal en virtud de los cuales un empleado público con derechos de carrera administrativa en un empleo público del cuerpo de guardaparques en área protegida sea destinado a un empleo de carrera administrativa dentro de la misma Entidad que no forme parte de dicho cuerpo.

No obstante, el tiempo durante el cual el guardaparques en área protegida preste el servicio en empleos públicos no asignados a un área protegida no computará como de servicio activo para

efectos del reconocimiento de las primas de seguridad, de riesgo, ni para el cálculo de los requisitos especiales para acceder al reconocimiento de pensión de vejez previstos en la presente ley.

Artículo 9°. Deberes. Además de los deberes impuestos en la Constitución Política, la ley y el reglamento, son deberes de los guardaparques en área protegida:

1. Cuidar y mantener en adecuadas condiciones de operatividad y funcionamiento la infraestructura, equipos, vehículos, embarcaciones, herramientas de trabajo o cualesquiera elementos a su cargo, necesarios para la prestación del servicio.
2. Mantener la confidencialidad respecto de los operativos y actividades de inspección, control y vigilancia realizadas en el área protegida.
3. Portar de forma permanente la indumentaria y la credencial o el documento que lo identifique como guardaparques de área protegida durante el ejercicio de sus funciones y exhibirla cuando se le solicite.
4. Cooperar con otras entidades públicas, a solicitud o con conocimiento de la jefatura del área protegida o de la Dirección Territorial respectiva o dependencia que haga sus veces, en el marco del principio de coordinación administrativa.
5. Reportar con la inmediatez que sea posible a la Jefatura del área protegida y a la Dirección Territorial respectiva, el acaecimiento de cualquier circunstancia que pueda implicar un riesgo para la salud o la seguridad personal propia, de los demás servidores públicos o particulares que se encuentren en el territorio del área protegida.

CAPÍTULO III.

ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DE GUARDAPARQUES EN ÁREA PROTEGIDA.

Artículo 10°. Administración y vigilancia. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia del sistema específico de carrera administrativa del cuerpo de guardaparques en área protegida, sin perjuicio de las funciones de control fiscal, disciplinario y demás competencias que correspondan a los órganos de control del Estado.

CAPÍTULO IV.

ESCUELA DE GUARDAPARQUES

Artículo 11°. Escuela de Guardaparques. Créase la Escuela de Guardaparques al interior de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales De Colombia - PNNC como dependencia responsable de la formación y capacitación del personal integrante del cuerpo de guardaparques de área protegida y servidores públicos vinculados a la entidad.

Será responsable de diseñar, estructurar e impartir los cursos de inducción y demás programas de formación o de calificación, obligatorios o voluntarios para guardaparques de área protegida, servidores públicos de PNNC, o para los aspirantes a acceder a los empleos del cuerpo

guardaparques de áreas protegidas durante el respectivo concurso de méritos.

Esta actividad formativa se desarrollará bajo los principios de interdisciplinariedad y diálogo de saberes. Para tal fin, la Escuela deberá, como mínimo:

1. Incorporar en sus programas curriculares el reconocimiento de los conocimientos ancestrales, tradicionales y locales de los pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras y comunidades campesinas que habitan o colindan con las áreas protegidas.
2. Fomentar metodologías de enseñanza-aprendizaje participativas donde los saberes técnicos y científicos converjan con la sabiduría territorial para fortalecer la conservación efectiva de la biodiversidad.
3. Promover que expertos locales y autoridades tradicionales de las comunidades puedan participar como instructores o facilitadores en módulos específicos de gestión territorial y resolución de conflictos.

El Gobierno Nacional establecerá la ubicación de la Escuela dentro de la estructura orgánica de la entidad, sus funciones específicas y los parámetros académicos y de investigación necesarios para cumplir esta función.

CAPÍTULO V

PROCESOS DE SELECCIÓN O CONCURSOS DE MÉRITOS

Artículo 12°. Modalidades. Los empleos públicos integrados en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales De Colombia PNNC en situación de vacancia definitiva serán provistos a través de procesos de selección en las modalidades de ingreso y de ascenso.

Entre otros propósitos, para viabilizar la realización de los concursos de méritos en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida, mediante resolución motivada el Director de PNNC podrá organizar grupos o cuadros funcionales de empleos.

Artículo 13°. Concurso de ingreso. Los procesos de selección de ingreso al sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida serán abiertos para todas las personas que acrediten las calidades, los requisitos y las competencias exigidos para el acceso a los empleos correspondientes.

Artículo 14°. Concurso de ascenso. El concurso de ascenso tiene como propósito permitir a los servidores públicos escalafonados en el sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida, lograr la promoción a un cargo, categoría o nivel superior entre los grupos o cuadros funcionales de empleos de guardaparques de área protegida que se crearen en PNNC.

El ascenso dentro de los grupos o cuadros funcionales de empleos de guardaparques de área protegida tendrá lugar a través de la superación de procesos de selección en los cuales podrán participar los servidores que ostentan derechos de carrera en el sistema específico de guardaparques de área protegida y en quienes concurren las siguientes condiciones:

1. Cumplir los requisitos exigidos para acceder al empleo público al cual se aspira.
2. Acreditar calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación en el desempeño anual inmediatamente anterior a la fecha de la inscripción del aspirante en el concurso de méritos respectivo.
3. Superar las pruebas definidas para el acceso al empleo, al igual que los programas de formación específica que imparta preferentemente la Escuela de Guardaparques. Una vez culminadas y aprobadas las pruebas del concurso, y los programas de formación y capacitación, se dará inicio al período de prueba.

Parágrafo 1. El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan al cuerpo de guardaparques de área protegida en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
 2. Existan empleados públicos con derechos de carrera del sistema específico de carrera de guardaparques de área protegida que cumplan con los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y;
 3. El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso sea igual o superior al número de empleos a proveer.
- De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso un número máximo de empleos que oscile entre el 30% y el 50% de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Parágrafo 2. Si no fuere posible proveer los empleos en situación de vacancia definitiva a través del concurso de ascenso, éstos se ofertarán en el proceso de selección de ingreso. Tanto en el concurso de ingreso como en el concurso de ascenso los aspirantes deberán superar las etapas del respectivo proceso de selección y el programa de formación que imparta preferentemente la Escuela de Guardaparques, programa que se estructurará en los términos que señale el reglamento que para el efecto expida el Director de PNNC.

Artículo 15°. Pruebas. En el proceso de selección o concurso, en las modalidades de ingreso y ascenso, se deberán aplicar, entre otras, las siguientes pruebas:

1. Pruebas de ejecución.
2. Pruebas de aptitud física.
3. Pruebas de personalidad, psicotécnicas, psicométricas, de aptitud conductual o similares.
4. Valoración médica.

Parágrafo. En los casos en los cuales así se prevea en el correspondiente acuerdo de convocatoria que expedirá la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC, la Escuela de Guardaparques podrá hacerse cargo o participar en el diseño, estructuración y aplicación de programas de formación que constituyan una etapa en el proceso de selección respectivo.

Artículo 16°. Inducción. Durante el período de prueba, los aspirantes que integren las listas de elegibles en los concursos de ingreso y de ascenso deberán adelantar y aprobar un programa de inducción a cargo preferentemente de la Escuela de Guardaparques, programa que se estructurará de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto expida el Director de la UAE PNNC, en la cual se preverá la incidencia que tendrá la calificación obtenida por el servidor público en el programa de inducción, en su evaluación en el desempeño laboral para el periodo de prueba.

Artículo 17°. Período de prueba. El período de prueba para ingresar o para ascender en el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques de área protegida tendrá una duración de seis (6) meses.

CAPÍTULO VI.

JORNADA LABORAL Y OTRAS CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

Artículo 18°. Jornada laboral especial y sistema de turnos. El reglamento que al efecto expida el Gobierno Nacional podrá prever sistemas especiales de turnos para la prestación del servicio por parte de los guardaparques de área protegida, teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada área protegida.

Dichas condiciones de cada área protegida pueden motivar la inclusión de ajustes en la jornada laboral ordinaria diaria, sin exceder la jornada máxima prevista en la ley para los empleados públicos. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

Artículo 19°. Tiempo de desplazamiento del guardaparques hacia y desde el área protegida. El tiempo que deba destinar el guardaparques de área protegida a desplazarse hacia o a salir del área protegida en la cual presta el servicio, forma parte de la jornada laboral. El término necesario para efectuar el desplazamiento que deba realizar desde y hacia el área protegida no se contabilizará dentro de la duración de las situaciones administrativas que originen la separación temporal del guardaparques de área protegida respecto del ejercicio de las funciones propias de su cargo.

Artículo 20°. Períodos máximos de permanencia en el territorio en áreas protegidas. La Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, reglamentará los periodos máximos de permanencia en las áreas protegidas en las cuales se presta el servicio.

Así mismo, definirá los casos excepcionales en los que proceda su suspensión cuando concurren criterios objetivos, técnicos o científicamente acreditados por razones de salud, emocionales, de seguridad u otros, que imposibiliten su cumplimiento.

Artículo 21°. Evaluación técnica de la clasificación del riesgo laboral. El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias y con el apoyo técnico de las Administradoras de Riesgos Laborales y de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia – PNNC, evaluará si la clasificación de riesgo laboral actualmente aplicable a las actividades desarrolladas por los guardaparques en áreas protegidas, con el fin de determinar si esta refleja adecuadamente las condiciones reales de exposición derivadas del ejercicio de sus funciones.

Para tal efecto, la evaluación tendrá en cuenta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas del Sistema General de Riesgos Laborales vigente, así como las condiciones efectivas de prestación del servicio, incluyendo factores ambientales, geográficos, operativos y de seguridad asociados al manejo de las áreas protegidas.

Cuando la evaluación técnica evidencie discrepancias entre la clasificación vigente y las condiciones reales de exposición de los guardaparques en áreas protegidas, el Ministerio del Trabajo adelantará, si hubiere lugar a ello, las actuaciones administrativas y reglamentarias necesarias para proponer la actualización o modificación del anexo técnico correspondiente, de conformidad con la normativa vigente.

CAPÍTULO VII.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 22°. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño, como herramienta de gestión del talento humano, estará dirigida al cumplimiento de las funciones esenciales del cuerpo de guardaparques y guardaparques de área protegida, la formulación de proyectos encaminados al desarrollo personal, el fortalecimiento de las competencias laborales de los empleados y el logro de los objetivos institucionales. En el reglamento que a este efecto expedirá el Gobierno Nacional, se establecerán los parámetros y etapas generales de la evaluación del desempeño, la cual deberá comprender, entre otros aspectos, las condiciones especiales de prestación del servicio a cargo de los guardaparques de área protegida, el perfil de competencias y la formación adquirida a través de los cursos que imparta la Escuela de Guardaparques.

Con base en los elementos descritos en esta norma regulación, el Director de PNN expedirá el sistema de evaluación en el desempeño aplicable al cuerpo de guardaparques y guardapaques de área protegida, el cual deberá ser aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 23°. Comisión de personal nacional del cuerpo de guardaparques de área protegida. Además de la comisión de personal que existe en PNNC para los servidores públicos de la Entidad a quienes se aplica el régimen general de carrera administrativa, cuya integración y funciones son las previstas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que la sustituyan o complementen, en PNNC se deberá conformar una comisión de personal nacional para el sistema específico de carrera administrativa de guardaparques en área protegida, la cual estará integrada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador y dos (2) representantes del cuerpo de guardaparques de área protegida, quienes deben pertenecer al sistema específico de carrera del cuerpo de guardaparques de área protegida y serán elegidos por votación directa de los empleados integrantes de dicho sistema específico.

La Comisión de Personal del cuerpo de guardaparques de área protegida cumplirá las funciones previstas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique, adicione o sustituya.

El reglamento que expida el Gobierno Nacional establecerá las condiciones del proceso de elección de los representantes del cuerpo de guardaparques de área protegida y el período de los miembros de la Comisión de Personal del sistema específico de guardaparques en área protegida.

CAPÍTULO VIII.

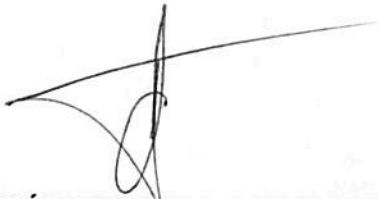
RÉGIMEN DE TRANSICIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 24°. Régimen de transición. Los servidores públicos que ostenten derechos de carrera en empleos públicos que en aplicación de las disposiciones de la presente ley pasen a integrar el cuerpo de guardaparques de área protegida, tendrán garantizados esos derechos y reconocida su antigüedad en el cargo o empleos respectivos, una vez se produzca su transición al sistema específico de carrera administrativa que con esta ley se crea.

Artículo 25°. Procesos de selección en el régimen de carrera administrativa. Sin perjuicio de los principios constitucionales y legales que rigen la carrera administrativa, los procesos de selección que se adelanten, en relación con los empleos públicos de carrera administrativa, asignados a las áreas protegidas, a que se refiere esta ley, con presencia significativa de grupos étnicos, contendrán componentes especiales que promuevan la igualdad material, en relación con los aspirantes que hagan parte de estos grupos.

Artículo 26°. Vigencia y derogatorias. La presente ley entrará a regir a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,



ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Ponente Coordinador
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático



LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Ponente
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico