



CARTILLA

Comisiones **DE PERSONAL**

Comisión Nacional del Servicio Civil



**Comisiones
de Personal**

Cartilla

Comisiones **DE PERSONAL**

Comisión Nacional del Servicio Civil



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

Sixta Zúñiga Lindao
Presidente

Mauricio Liévano Bernal
Comisionado

Mónica Moreno Bareño
Comisionada

REVISIÓN DE CONTENIDO

Humberto Luis García
*Director de Vigilancia y Registro Público
de Carrera Administrativa*

Claudia Lucía Ortiz
*Contratista de la Dirección de Vigilancia y
Registro Público de Carrera Administrativa*

PRODUCCIÓN DE CONTENIDO

Humberto Luis García ○
Claudia Lucía Ortiz ○
Stephanie Mesa Guerrero ○
Karen Ximena Villalba ○

Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa

CORRECCIÓN DE ESTILO, DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Comunicaciones CNSC

Cuarta Edición
Bogotá D. C., agosto de 2024

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual.

PRÓLOGO

En la conmemoración de los primeros 20 años de creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es grato para nuestra Entidad presentar la nueva Cartilla sobre Comisiones de Personal, en la cual se pone de presente que dichos cuerpos colegiados, a lo largo de estas décadas, han sido reconocidos por parte de la ciudadanía como un referente de representación democrática encaminados a proteger el mérito al interior de cada una de las entidades y organismos públicos en donde es obligatoria su integración por disposición legal.

Las Comisiones de Personal tienen a su cargo el cumplimiento de atribuciones legales que abarcan temáticas cruciales en la gestión del empleo público y que han sido definidas desde el año 2004, por parte de la Ley 909.

Es así, como en esta versión, la Comisión Nacional del Servicio Civil analiza los aspectos más relevantes sobre la conformación de las Comisiones de Personal, su funcionamiento interno y el alcance de las funciones que le han sido asignadas por la ley, así como las circulares y criterios unificados que ha expedido la CNSC en esta materia.

Asimismo, se compilan las respuestas a las preguntas más frecuentes que los ciudadanos elevan ante la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre las diferentes situaciones que se presentan en el desarrollo del proceso electoral para la integración de las Comisiones de Personal, las responsabilidades en cabeza de sus miembros y el ejercicio de las actuaciones definidas por el reglamento.

La Cartilla de Comisiones de Personal, se constituye así, como un documento de consulta para los representantes legales, jefes de las Unidades de Personal, jefes de Control Interno, integrantes de las Comisiones de Personal, organismos de control, servidores públicos y ciudadanía en general.

Sixta Zúñiga Lindao
Presidente



PRÓLOGO

El Plan de Desarrollo Distrital 2024 - 2027 "Cali, capital pacífica de Colombia", estableció como núcleo fundamental de gobernanza, lograr la "excelencia institucional a través de un gobierno, primero, enfocado en garantizar el acceso a los servicios para los ciudadanos y, segundo, en administrar los recursos públicos de manera transparente". Este es el eje hacia dónde va la administración actual en materia de empleo y servicio público.

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali a través del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, como organismo encargado de elaborar e impartir lineamientos para la Gestión Estratégica del Talento Humano, reconoce la importancia que tienen las comisiones de personal en la articulación y gestión del recurso humano, el activo más valioso de nuestra administración.

Las comisiones de personal juegan un rol fundamental en el cumplimiento de las normas de carrera administrativa, especialmente en lo concerniente a los procesos de selección, vinculación, encargo, y a la evaluación de desempeño laboral, velando por los derechos de los servidores de carrera administrativa.

Al 30 de junio del 2024, son 2.825 servidores públicos de carrera administrativa beneficiados de la labor desarrollada por las comisiones de personal. Es por ello que nos unimos a la conmemoración que realiza hoy la Comisión Nacional del Servicio Civil a las comisiones de personal en sus veinte (20) años de creación.

Agradecemos el compromiso y la dedicación de todos sus miembros, su trabajo es fundamental para que el servicio público en la Alcaldía de Santiago de Cali avance con profesionalismo, eficacia y celeridad.

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali

CONTENIDO

CAPÍTULO 01

COMISIÓN DE PERSONAL	10
1. Comisión de Personal.....	10
2. Importancia de la Comisión de Personal	10
3. Conformación de la Comisión de Personal	10
3.1. Representantes de la entidad.....	11
4. Fases del proceso de elección de los representantes de los empleados.....	12
3.2. Representantes de los empleados.....	12
4.1. La convocatoria	13
4.2. Inscripción de candidatos.....	13
4.3. Divulgación de la lista de inscritos	14
4.4. Elección de los jurados	14
4.5. Publicación de lista general de votantes.....	14
5. ¿Quiénes pueden participar como electores?	15
6. Jornada de votación y escrutinio	15
6.1. Voto en blanco	16
6.3. Representantes electos	17
6.2. Reclamaciones	17
6.4. Comunicación de la elección.....	17
7. Imposibilidad de conformación de la Comisión de Personal cuando el número de servidores que integran la planta de personal en la entidad pública es insuficiente	18
6.5. Situación excepcional para reelección de los representantes de los empleados.....	18
8. Reglamento de funcionamiento.....	19
9. Presidente de la Comisión de Personal	19
10. Reuniones mensuales.....	20

CAPÍTULO 02

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL, COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y COMISIONES SECCIONALES O REGIONALES	21
1. Funciones de la Comisión de Personal.....	21
1.1. Funciones de vigilancia.....	21
1.2. Funciones participativas	21
1.3. Funciones de instancia en reclamaciones laborales	22
2. Comisiones de personal seccionales o regionales – competencia.....	22

CAPÍTULO 03

RECLAMACIONES LABORALES, REQUISITOS DE FORMA Y OPORTUNIDAD, TIPOS DE RECLAMACIÓN Y CONSIDERACIONES COMUNES FRENTE A LAS RECLAMACIONES	25
1. Reclamaciones.....	25
2. Requisitos generales de forma y oportunidad de las reclamaciones laborales por derechos de carrera.....	26
3. Tipos de reclamación laboral por derechos de carrera	28
3.1. Reclamación por incorporación o por desmejoramiento de las condiciones laborales por efecto de la misma	28
3.2. Reclamación por desmejoramiento de condiciones laborales....	29
3.3. Reclamación por presunta vulneración del derecho preferencial de encargo	30
3.4. Reclamación por inconformidad frente a los.....	32
compromisos laborales.....	32
4. Consideraciones comunes frente a las	32
reclamaciones	32
4.1. Obligatoriedad	32
4.2. Archivo de Reclamaciones	33
4.3. Efectos en que se tramitan las reclamaciones	33
laborales.....	33
4.4. Pruebas.....	34
4.5. Contenido de las decisiones frente a las	34
reclamaciones	34
4.6. Notificaciones	35
4.7. Cumplimiento de las decisiones	36
5. Procedencia de impugnación contra la decisión que resuelve la reclamación de primera instancia	36

CAPÍTULO 04

APLICATIVO DE COMISIONES DE PERSONAL	37
1. Presentación	37
2. Funcionamiento	37

CAPÍTULO 05

PREGUNTAS FRECUENTES	39
NORMATIVIDAD E INSTRUCCIONES EMITIDAS POR LA CNSC....	60



COMISIÓN DE PERSONAL

- Conformación
- Proceso de elección de los representantes de los empleados
- Situaciones especiales y funcionamiento

1. Comisión de Personal

Es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito. Está conformada por dos (2) representantes de la entidad, designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos. Se constituye entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.

2. Importancia de la Comisión de Personal

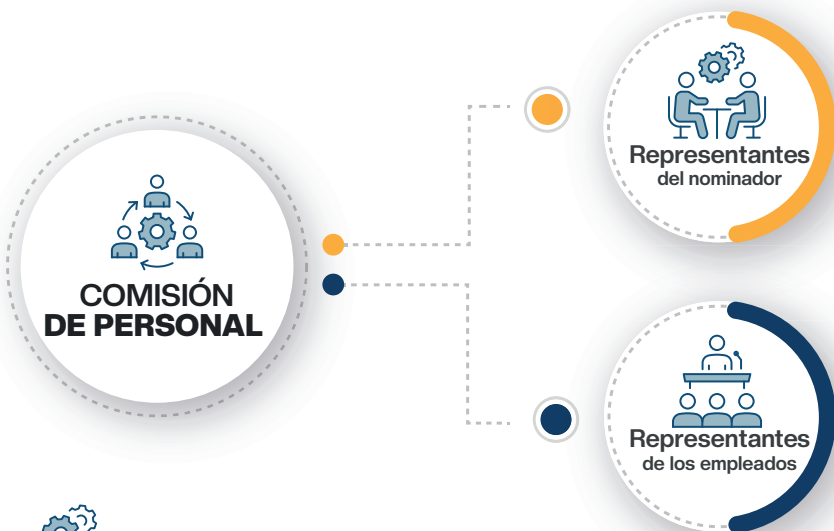
Coadyuva en el respeto por las normas y los derechos de carrera de los empleados públicos y guía a la entidad hacia el trabajo en equipo. Esto mediante procesos de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional.

Por otro lado, actúa como primera instancia de la CNSC, para resolver reclamaciones por encargo, incorporación y desmejoramiento de las condiciones laborales. También decide en única instancia respecto de la inconformidad presentada por el evaluado en contra de la fijación de compromisos laborales en materia de evaluación del desempeño.

3. Conformación de la Comisión de Personal

Conforme lo dispone el numeral 1.º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, y el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública",

modificado por el artículo 3 del Decreto 498 de 2020, en todas las entidades del Estado debe existir una comisión de personal. Este órgano se integra por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador o quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados, elegidos por estos.



3.1. Representantes de la entidad

¿Quiénes son representantes de la entidad?

Serán designados por el nominador y pueden ser empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Se excluye al jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces en la entidad, quien, según el inciso tercero del numeral 1.º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, funge como Secretario de la Comisión de Personal.

Por su parte, el jefe de control interno, o quien haga sus veces en la entidad, tampoco puede ser designado como representante de la administración ante la Comisión de Personal. De acuerdo con el inciso segundo del numeral 1.º del artículo 16 de la referida ley, este es el encargado de dirimir los empates que se presenten en la adopción de las decisiones por parte de la Comisión de Personal.



3.2. Representantes de los empleados

Serán elegidos por votación directa de los empleados, para un periodo de dos (2) años, a partir de la fecha de comunicación de la elección. La elección de los representantes de los empleados se realizará por parte de la administración, teniendo en cuenta lo reglado por el Decreto 1083 de 2015 y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

Téngase en cuenta que los suplentes solo harán parte de la Comisión de Personal ante las faltas temporales o absolutas de los principales. Por esta razón, no se les exige asistir a las reuniones de esta en eventos en los que no se han presentado las mencionadas faltas.

En todo caso, ni el jefe de control interno ni el jefe de la Unidad de Personal pueden hacer parte de la Comisión de Personal como representantes de los empleados ni del empleador. El segundo será el secretario técnico del órgano colegiado.

4. Fases del proceso de elección de los representantes de los empleados

El jefe de la entidad, o de la dependencia regional o seccional deberá convocar a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento de un periodo (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.14.2.1).



4.1. La convocatoria¹

La convocatoria para la elección de los dos (2) representantes deberá ser divulgada ampliamente, para garantizar, promover y estimular la participación de todos los servidores de la entidad. La divulgación se puede apoyar en los medios electrónicos que disponga (página web, correo electrónico, intranet, etc.).

Asimismo, la convocatoria deberá contener por lo menos la siguiente información:



4.2. Inscripción de candidatos²

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria, podrá inscribirse quien cumpla con las siguientes calidades:

- i) Ser servidor de carrera.
- ii) No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año anterior a la fecha de inscripción de la candidatura.

Este procedimiento debe adelantarse ante el jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces en la respectiva entidad, o en la dependencia regional o seccional.

Para que se pueda continuar con las siguientes etapas del proceso electoral, **deberán inscribirse al menos cuatro (4) candidatos** que acrediten los requisitos previamente señalados. De lo contrario, se prorrogará el periodo de inscripciones por un término igual.

1. Véase Artículo 2.2.14.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

2. Artículo 2.2.14.2.4 del Decreto 1083 de 2015.



4.3. Divulgación de la lista de inscritos³

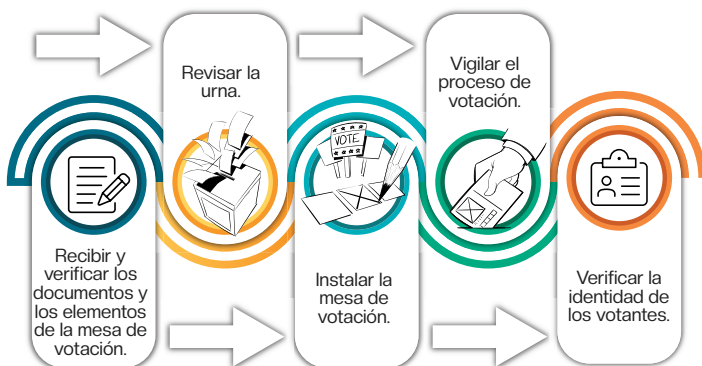
Al día hábil siguiente al vencimiento del término de inscripción, el jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, divulgará ampliamente el listado de candidatos inscritos. Para esto, verificará previamente que estos cumplan con los requisitos previstos en la Ley. La convocatoria podrá realizarse a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos que disponga la entidad (página web, correo electrónico, intranet, etc.).



4.4. Elección de los jurados⁴

Dentro de los tres (3) días siguientes a la divulgación del listado de candidatos, el jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, designará a los jurados de votación. Estos últimos serán notificados mediante publicación de la lista respectiva que deberá realizarse el día hábil siguiente a su designación.

Corresponderá a los jurados de votación, de forma física o utilizando medios electrónicos, lo siguiente (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.14.2.5):



4.5. Publicación de lista general de votantes

Dentro de los dos (2) días anteriores a la elección, el jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, publicará el listado general de votantes. Este debe indicar el documento de identidad y el número de la mesa de votación en la cual les corresponde votar, o contener las instrucciones correspondientes en caso de que se utilicen medios electrónicos (Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.14.2.5).

3. Artículo 2.2.14.2.5. del Decreto 1083 de 2015.

4. Artículo 2.2.14.2.5 del Decreto 1083 de 2015.

5. ¿Quiénes pueden participar como electores?

En virtud de las disposiciones constitucionales, legales y jurisprudenciales vigentes, pueden participar en calidad de electores todos aquellos servidores que desempeñen un empleo público (Ley 909 de 2004, art. 1; Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.14.1.1. modificado por el Decreto 498 de 2020). En ese sentido, pueden participar como electores:



6. Jornada de votación y escrutinio⁵

Esta deberá efectuarse en un solo día, en el lugar, fecha y horas de apertura y cierre previamente establecidos en la convocatoria. Se puede adelantar la jornada electoral a través de medios electrónicos, siempre que se observen las condiciones fijadas en las normas de carrera relacionadas con las formalidades electorales (Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.14.2.8.-2.2.14.2.11.)⁶:

- Una vez cerrada la votación, se debe leer en voz alta el número de sufragantes, dejando constancia de esto en el acta de escrutinio y en la lista general de sufragantes.
- Se tiene que abrir públicamente la urna, contándose uno a uno los votos sin desdoblarlos. Si el número de votos supera el número de sufragantes, se reintroducirán en la urna y se extraerán al azar tantos votos como excedan el número de votantes; estos votos adicionales se incinerarán sin desdoblar. Este proceso debe quedar registrado en el acta de escrutinio. Además, se aplicarán procedimientos equivalentes cuando se utilicen medios electrónicos.

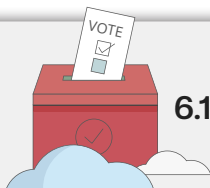
5. Artículos del Decreto 1083 de 2015.

6. Véase al respecto el Concepto aprobado en Sala Plena de la CNSC en sesión de fecha 21 de abril de 2020



Foto: www.freepik.es

- Hay que realizar el escrutinio, anotando en el acta el número de votos correspondiente a cada candidato, así como el total de votos en blanco o nulos. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del sufragante, no serán contados a favor de ningún candidato.
- Leer el resultado en voz alta, entregando al jefe de la Unidad de Personal, o a quien haga sus veces, los votos y demás elementos utilizados, así como el acta de escrutinio. Esta última deberá ser suscrita por todos los jurados.



6.1. Voto en blanco

Los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal no tienen la calidad de autoridades políticas. Por esto, en el proceso de su elección, el efecto del voto en blanco mayoritario, previsto en el artículo 9 del Acto Legislativo 01 de 2009, no aplica.

En consecuencia, si en el conteo de los votos en la elección de representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, el voto en blanco obtiene la mayoría, la administración deberá declarar electos a los aspirantes que hayan obtenido las votaciones más altas en orden descendente: las dos primeras corresponderán a los principales y las subsiguientes a los dos suplentes. La declaración de la elección será válida incluso si se elige solo un suplente o si no se elige ninguno.⁷

⁷ Véase al respecto el Criterio Unificado Comisiones de Personal, del 22 de mayo de 2018 de la CNSC, pregunta 10, página 6.



6.2. Reclamaciones

En el acto de escrutinio, los candidatos pueden presentar reclamaciones, las cuales deberán ser resueltas por el jefe de la Unidad de Personal, o por sus equivalentes en las regionales o seccionales.

Una vez resueltas las reclamaciones o solicitudes, el jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, deberá publicar los resultados de las votaciones.

6.3. Representantes electos



Serán elegidos como representantes de los empleados en la Comisión de Personal, **los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden**. Asimismo, serán elegidos como suplentes aquellos empleados que en número de votos ocupen el tercer y cuarto lugar, quienes reemplazarán en su orden a los principales.



6.4. Comunicación de la elección

El jefe de la Unidad de Personal deberá efectuar la comunicación de la elección, fecha a partir de la cual se contará un periodo de dos (2) años.



6.5. Situación excepcional para reelección de los representantes de los empleados

Como se ha mencionado previamente, el artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015 establece que los representantes de los empleados y sus suplentes son elegidos para un periodo de dos (2) años, a partir de la fecha de la comunicación de la elección y no pueden ser reelegidos para el periodo siguiente.

De conformidad con lo expuesto en el Decreto reglamentario antes citado, no es posible reelegir los representantes de los empleados ni los suplentes. La CNSC, en su criterio unificado sobre comisiones de personal del 22 de mayo de 2018, precisó que el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 no prohibió la reelección inmediata de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. Por esta razón, como excepción, se permite la participación y elección de los representantes para el periodo siguiente, cuando en la entidad no existan suficientes servidores de carrera, ni en provisionalidad, que permitan el relevo de los representantes ante la Comisión de Personal (pregunta 8, página 5).

7. Imposibilidad de conformación de la Comisión de Personal cuando el número de servidores que integran la planta de personal en la entidad pública es insuficiente

Según el criterio unificado sobre comisiones de personal (pregunta 9, pp. 5, 6), cuando el número de servidores en la planta de personal de una entidad es insuficiente para constituir la Comisión de Personal, se considera una imposibilidad material para su conformación.

Este escenario se puede presentar cuando no existen suficientes servidores de libre nombramiento y remoción, o de carrera que puedan ser designados por el nominador como representantes de la entidad, o no existan suficientes servidores que ocupen empleos de carrera que puedan postularse a las elecciones para escoger los representantes de los empleados. Por este motivo, no se podría exigir a la entidad el cumpli-

miento de lo previsto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Sobre este aspecto, esta imposibilidad está dada no por la falta de interés de los servidores, sino por la ausencia de servidores en la planta de personal para integrar el órgano colegiado. En consecuencia, la CNSC puede ser la instancia competente para conocer y decidir sobre reclamaciones laborales que se presenten por posibles vulneraciones de derechos de carrera, de manera similar a como ocurre en los casos de reclamaciones por incorporaciones durante la liquidación definitiva de la entidad.

8. Reglamento de funcionamiento

Según lo previsto en el párrafo del artículo 2.2.14.11 del Decreto 1083 de 2015, las Comisiones de Personal deben establecer su reglamento de funcionamiento. Este reglamento se define como el conjunto de preceptos con sustento en los que este organismo colegiado ejercerá las funciones legalmente encomendadas.

El reglamento que se adopte deberá estar conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Además, tiene que ser consecuente con la naturaleza y las funciones de la Comisión de Personal.

Si la Comisión de Personal no cuenta con reglamento interno de funcionamiento, deberá adoptarlo en un término prudencial.

9. Presidente de la Comisión de Personal

La Comisión de Personal deberá elegir de su seno un presidente (Ley 909 de 2004, art. 16). Según el criterio de la CNSC, este representará al organismo colegiado, pero sin que esto implique que tenga facultades discrecionales para decidir sobre los asuntos que se presenten ante la Comisión de Personal, ni para asumir funciones de esta, sin someterlas a votación de todos los miembros.

Ahora bien, las normas no establecen nada en relación con la oportunidad para elegir al presidente. Por esto, a criterio de la CNSC, este deberá ser elegido en un término prudencial contado desde que se conforme la Comisión de Personal. En el reglamento de funcionamiento, se determinará el periodo, los reemplazos ante faltas temporales, la nueva elección ante faltas absolutas, entre otros aspectos.



10. Reuniones mensuales

De acuerdo con la normativa legal, las comisiones de personal deben reunirse al menos una vez al mes. Estas reuniones pueden ser convocadas por cualquiera de sus miembros o por el secretario técnico de la comisión, y podrán celebrarse de manera presencial o virtual.

Sobre este particular, las funciones de la Comisión de Personal no se limitan al conocimiento y atención de las reclamaciones que presenten los servidores de carrera en los temas de su competencia. Además, debe vigilar el cumplimiento al orden de provisión de los empleos, participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos, y hacer seguimiento de su cumplimiento, la formulación de programas de diagnóstico y medición del clima organizacional, entre otras.

Adicionalmente, en el inciso cuarto del numeral 15 del Criterio Unificado Comisiones de Personal del 22 de mayo de 2018, se indicó lo siguiente:

La Secretaría Técnica indagará a los comisionados sobre los temas a tratar en la reunión, con el propósito de que el presidente efectúe la citación y establezca el orden del día. Si no existen temas a tratar, y así lo expresan los comisionados por cualquier medio que pueda evidenciarlo, se entenderá efectuada la reunión y se levantará un acta en la que conste dicha situación, salvo aquellos casos en los cuales, aunque no se haya agendado ningún tema, exista interés en realizar la reunión y se cite a los comisionados a sesión.



FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL, COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y COMISIONES SECCIONALES O REGIONALES

1. Funciones de la Comisión de Personal



Velar porque la provisión de empleos y la evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



Informar a la comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los cargos.



Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieran sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa.



Trimestralmente, enviarán un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.



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

1.2. Funciones participativas



Participar en la elaboración de los planes anuales de formación, capacitación y estímulo y en el seguimiento al cumplimiento de los mismos.



Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

1.3. Funciones de instancia en reclamaciones laborales



Además, esta Comisión debe resolver en única instancia las reclamaciones que se presenten por inconformidad con los compromisos laborales en la evaluación del desempeño laboral.

2. Comisiones de personal seccionales o regionales – competencia

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, las entidades deberán integrar Comisiones de Personal en sus dependencias regionales, o seccionales. En este caso, tendrá que existir una comisión de personal nacional y tantas comisiones regionales como existan en las entidades.

Corresponderá a las comisiones de personal regionales o seccionales ejercer las funciones contempladas en el numeral segundo del artículo 16 de la Ley 909 de 2004. La excepción son las responsabilidades contenidas en los literales d¹ y e²,³, relacionadas con el conocimiento de las reclamaciones, cuya competencia exclusiva para resolverlas será de la Comisión Nacional de Personal.

De acuerdo con lo expuesto, las reclamaciones presentadas por los servidores de carrera de las entidades sujetas a la Ley 909 de 2004 ante las comisiones de personal seccionales o regionales deberán ser trasladadas a la comisión de personal nacional de la entidad correspondiente.

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

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

3. En aplicación del artículo 6.º del Decreto Ley 760 de 2005.

Las comisiones seccionales o regionales no tienen competencia para resolver estas reclamaciones.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004, artículo 16, dispone la siguiente función de las comisiones de personal en el literal b): "Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación de desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial". En lo que respecta a esta función, se precisa que, en procesos de selección, no existe actualmente ningún procedimiento especial atribuido a las comisiones de personal para ejercerla. Esto se debe a que las reclamaciones en el desarrollo de los concursos, conforme las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005, se atribuyeron exclusivamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En relación con la evaluación de desempeño laboral, el Acuerdo N.º CNSC20181000006176 del 10 de octubre de 2018, "por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba", o el que lo modifique o derogue, determinó que las comisiones de personal deben conocer y decidir en única instancia las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos laborales. Esta actuación deberá adelantarse en los términos del párrafo del artículo tercero del referido acuerdo.

En consecuencia, al tratarse de una reclamación fijada en un procedimiento especial relacionado con la evaluación del desempeño, esta puede ser resuelta por las comisiones de personal seccionales o regionales.

Por otro lado, vale preguntarse si las comisiones de personal regionales o seccionales pueden presentar ante la CNSC las solicitudes de exclusión de listas de elegibles de las personas incluidas que no cumplan los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias o violen las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. Sobre esto, es preciso señalar que, el criterio unificado "Competencia de la comisión de personal de orden nacional para solicitar exclusiones de listas de elegibles ante la CNSC", del 26 de octubre de 2023, señaló lo siguiente:

*Del análisis sistemático de las normas que regulan lo relacionado con las solicitudes de exclusión de listas de elegibles, más particularmente lo previsto en la última disposición transcrita en el acápite de antecedentes, se evidencia que este tipo de solicitudes podrán ser presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil por la **Comisión de Personal de la entidad u organismo interesado en el proceso de***

selección o concurso, entendida esta como una única comisión, es decir la de orden Nacional y no las conformadas en las diferentes dependencias regionales o seccionales, las cuales, valga aclarar, pueden corresponder a un número plural de comisiones según la estructura orgánica de cada entidad u organismo, aunado al hecho de que en la práctica, las listas de elegibles que es el acto administrativo sobre el cual versan las solicitudes de exclusión, se conforman por la CNSC a través de una resolución que rige para toda la entidad y no exclusivamente para una u otra regional o seccional, al punto que, con dichas listas de elegibles se pueden proveer más de una vacante con diferente ubicación geográfica, motivo por el cual, **no es dable considerar una especie de competencia funcional derivada del aspecto territorial** que permita a las comisiones regionales o seccionales asumir la competencia de presentar solicitudes de exclusión autónomamente (p. 2).

De acuerdo con este criterio unificado, se concluye que las solicitudes de exclusión solo podrán ser presentadas ante la CNSC por la comisión de personal nacional, sin perjuicio del apoyo que las comisiones regionales o seccionales le puedan brindar internamente para el efecto.

RECLAMACIONES LABORALES, REQUISITOS DE FORMA Y OPORTUNIDAD, TIPOS DE RECLAMACIÓN Y CONSIDERACIONES COMUNES FRENTE A LAS RECLAMACIONES

1. Reclamaciones

Por regla general, el procedimiento de reclamación laboral comprende dos instancias, la primera, ante la Comisión de Personal de la entidad a la cual se encuentra vinculado el servidor de carrera y la segunda, ante la CNSC.



En atención a este procedimiento, el titular de derechos de carrera puede acudir ante la comisión de personal de su entidad. Esta debe pronunciarse sobre situaciones que presuntamente desconozcan sus derechos de carrera, como la incorporación, los efectos de las decisiones, el mejoramiento de las condiciones laborales o el encargo.

Una vez que el servidor de carrera recibe el acto administrativo resultante de la reclamación de primera instancia, el servidor de carrera pue-

de impugnar el pronunciamiento de la Comisión de Personal. Para esto, puede reclamar en segunda instancia ante la CNSC (Ley 909 de 2004, art. 12, lit. d).

Por otra parte, y en atención al procedimiento especial, relacionado con la evaluación del desempeño, la Comisión de Personal tiene la competencia para resolver en única instancia las reclamaciones por inconformidad de los compromisos laborales (Acuerdo N.º CNSC-20181000006176, 10 de octubre de 2018).



2. Requisitos generales de forma y oportunidad de las reclamaciones laborales por derechos de carrera

El artículo 4.º del Decreto Ley 760 de 2005 determina que las reclamaciones que se formulen ante las Comisiones de Personal de las entidades y la CNSC pueden presentarse por cualquier medio. Además, deben contener, por lo menos, la siguiente información:

- 4.1 Órgano al que se dirige.**
- 4.2 Nombres y apellidos completos del peticionario y de su representante o apoderado, si es el caso, con indicación del documento de identidad y de la dirección.**
- 4.3 Objeto de la reclamación.**
- 4.4 Razones en que se apoya.**
- 4.5 Pruebas que pretende hacer valer.**
- 4.6 Fecha en que sucedieron los hechos que fundamentan la reclamación, y**
- 4.7 Suscripción de la reclamación.**

En caso de hacerla de forma verbal, la persona que la recibe deberá pasarla a texto escrito y sugerir que la firme, en caso de que se niegue, se dejará constancia de ello por escrito.

Por su parte, el artículo 5.º del mismo decreto ley, al establecer el requisito de oportunidad para las reclamaciones laborales, prevé lo siguiente:



Para ser tramitadas las reclamaciones deberán formularse dentro de los términos establecidos en el presente decreto y cumplir con cada uno de los requisitos señalados en el artículo anterior; de lo contrario se archivarán. Contra el acto administrativo que ordena el archivo procede el recurso de reposición, en los términos del Código Contencioso Administrativo.



Cuando el órgano o entidad que reciba la petición no sea el competente, la enviará a quien lo fuere, y de ello informará al peticionario, de acuerdo con lo establecido en el Código Contencioso Administrativo.

En este punto, según el artículo 31 del mismo decreto, el plazo para presentar reclamaciones laborales en primera instancia por la incorporación o sus efectos es de cinco (5) días a partir de la comunicación de la supresión del cargo.

No obstante, respecto al término para interponer las reclamaciones por desmejoramiento de las condiciones laborales y los encargos, el Decreto Ley 760 de 2005 no dio ninguna explicación. Por esta razón, el artículo 47¹ implica que el plazo para presentarlas en oportunidad es de diez (10) días hábiles. Estos se cuentan a partir del momento de la publicidad del acto lesivo o de su reconocimiento, cuando no se haya dado la debida publicidad.

Una vez recibida la reclamación laboral, la Comisión de Personal debe verificar que se acrediten todos los requisitos de forma y oportunidad descritos anteriormente. En caso de que la reclamación no los cumpla, ha de aplicar el inciso primero del artículo 5.º del Decreto Ley 760 de 2005. Según este, se debe disponer mediante acto administrativo su archivo; determinación contra la cual solo procede el recurso de reposición, el cual debe ser interpuesto y tramitado en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA). Esto se hace de forma exclusiva y excluyente por la Comisión de Perso-

¹ "Los vacíos que se presenten en este decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el código Contencioso Administrativo" (Decreto Ley 760 de 2005, art. 47).

nal de la entidad. lo cual implica que, para este caso, no pueda acudir a la CNSC en segunda instancia.

Por otra parte, si la reclamación laboral resulta procedente (cuando acredite los requisitos de forma y oportunidad), corresponderá a la Comisión de Personal pronunciarse de fondo² sobre el objeto de esta. Una vez notificada la primera instancia por parte de la Comisión de Personal y si es desfavorable al reclamante titular de carrera, tendrá la oportunidad de interponer impugnación ante la CNSC, la cual verificará que se cumplan los requisitos de forma y oportunidad antes señalados.

3. Tipos de reclamación laboral por derechos de carrera

Como se ha mencionado previamente, por regla general, el procedimiento de reclamación laboral comprende dos instancias, la primera ante la Comisión de Personal de la entidad a la cual se encuentra vinculado el servidor de carrera y la segunda ante la CNSC.

Según los literales d) y e) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, las comisiones de personal conocerán en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera por:

- a) Derecho preferencial de incorporación o por los efectos de las Incorporaciones a las nuevas plantas de personal.
- b) Desmejoramiento de las condiciones laborales.
- c) Derecho preferencial de encargo.
Sobre estos asuntos, la CNSC conoce en segunda instancia, tal y como lo establece el literal d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.
- d) Reclamación en única instancia por inconformidad frente a los compromisos laborales para la evaluación del desempeño laboral.

3.1. Reclamación por incorporación o por desmejoramiento de las condiciones laborales por efecto de la misma

El artículo 44 de la Ley 909 de 2004 prevé:

Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, or-

² Esto es, conociendo, analizando y resolviendo el objeto de la reclamación.

ganismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

En consecuencia, el artículo 31 del Decreto Ley 760 de 2005 otorga al servidor con derechos de carrera la posibilidad de promover reclamación laboral cuando considere que le ha sido vulnerado su derecho preferencial de incorporación o por el desmejoramiento de sus condiciones laborales por efectos de esta.

A partir de las normas citadas, se infiere que la reclamación laboral por derecho preferencial de incorporación deviene procedente cuando: i) el servidor de carrera administrativa no sea incorporado y considere que existe en la nueva planta de personal de la entidad un empleo igual o equivalente a aquel respecto del cual ejercía titularidad en carrera, y ii) por efectos de la incorporación, se desmejoren sus condiciones laborales.

3.2. Reclamación por desmejoramiento de las condiciones laborales

Como lo refiere la Corte Constitucional en las Sentencias T-288 de 1998 y T-770 de 2005, el ejercicio del ius variandí por parte de la administración se encuentra limitado por condiciones de modo, tiempo y lugar, además de los derechos de los que goza el servidor público. Por lo tanto, las condiciones laborales no pueden ser modificadas de forma arbitraria, sino conforme a los principios de la función administrativa. De esto se deriva el respeto de las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del servidor.

No obstante, cabe precisar que el ejercicio del ius variandí en los servidores de carrera administrativa está limitado por sus derechos reconocidos. Por ende, las reclamaciones derivadas del presunto desmejoramiento de las condiciones laborales son de competencia de la Comisión de Personal y de la CNSC. Esto siempre y cuando obedezcan a situaciones que presumiblemente menoscaben los derechos que la carrera les otorga.

En tal sentido, a título enunciativo, la CNSC pasará a exponer algunos ejemplos que en el marco de la carrera administrativa pueden constituirse como desmejora de las condiciones laborales:

- La administración de forma oficiosa reclasifica el nivel jerárquico o el grado salarial del empleo en que ostenta titularidad el servidor de carrera. Además, esto ocasiona que se degrade el nivel jerárquico del empleo (titular) (p. ej. caso en que el empleo pasa del nivel profesional a técnico o en mismo nivel jerárquico de un grado superior a uno inferior que implique disminución salarial), o la disminución del salario devengado.
- La administración abusa de la figura de asignación de funciones. Esta situación se presenta cuando la entidad decide asignar al servidor de carrera la totalidad de funciones de un empleo diferente al que viene desempeñando.
- La administración traslada a un servidor de carrera sin el cumplimiento de las condiciones dispuestas en el artículo 2.2.5.4.3 del Decreto 648 de 2017.
- La administración asigna a un servidor con derechos de carrera en un empleo de un nivel inferior al que ocupa o en uno de grado superior, pero con un desmejoramiento objetivo o subjetivo.
- La administración de forma reiterada e injustificada reubica al servidor de carrera en la planta de personal.

Es fundamental que, en casos como este, la parte reclamante presente pruebas que demuestren la existencia de la situación mencionada. Las meras declaraciones subjetivas no son suficientes para establecer automáticamente la veracidad de este tipo de situaciones.

3.3. Reclamación por presunta vulneración del derecho preferencial de encargo

Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019³.

3. Téngase en cuenta que algunas entidades cuentan con su procedimiento interno de encargo, el cual deberá ser aplicado para cada caso.



De acuerdo con lo expuesto, el objeto de la reclamación laboral no puede ser otro que el desconocimiento del derecho preferencial a encargo. Se entiende como acto lesivo la decisión de provisión del empleo de carrera (nombramiento provisional o encargo), así como la terminación del encargo, siempre que se viole la prerrogativa reconocida en los artículos 24 (modificado por la Ley 1960 de 2019) y 25 de la Ley 909 de 2004.

En este sentido, ningún acto administrativo de trámite (estudio de verificación, respuesta a peticiones de encargo, etc.) que profiera la administración antes de la expedición del acto lesivo será susceptible de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal o de impugnarse ante la CNSC.

En este punto, es importante tener en cuenta el criterio unificado CNSC del 13 de agosto de 2019 Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo, así como los criterios unificados de la CNSC sobre la figura de encargo en los sistemas específicos de carrera de las superintendencias de la administración pública nacional del 1 de octubre de 2019, del sector defensa del 2 de agosto de 2022 y de los cuerpos oficiales de bomberos del 11 de junio de 2024⁴.

4. Alternativamente, los encargos que los modifiquen.

3.4 Reclamación por inconformidad frente a los compromisos laborales

El literal b) del numeral 2.º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 establece como una función a cargo de la Comisión de Personal la de “[r]esolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial”.

En concordancia con lo anterior, el artículo 3.º del Acuerdo N.º 20181000006176⁵ de 10 de octubre de 2018 de la CNSC, “Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba”, define las situaciones en las cuales el servidor de carrera o en periodo de prueba puede interponer una reclamación laboral por inconformidad frente a los compromisos laborales previendo en su párrafo lo siguiente:

La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá, en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el periodo anual como para el periodo de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal. Así pues, la Comisión de Per-

sonal puede resolver en única instancia las reclamaciones laborales que promuevan los servidores de carrera o en periodo de prueba sobre los compromisos laborales establecidos para el periodo de evaluación. Esta actuación debe adelantarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fijación y comunicación de los compromisos al evaluado.

En consecuencia, la Comisión de Personal, una vez reciba la reclamación por inconformidad con los compromisos laborales, deberá resolverla en un término de diez (10) días hábiles contados a partir del momento de su interposición. Contra esta decisión no procede recurso de reposición o impugnación ante la CNSC.

4. Consideraciones comunes frente a las reclamaciones

4.1. Obligatoriedad

Las decisiones de la Comisión de Personal al tramitar una reclamación laboral resultan del ejercicio de una facultad legal. Siempre que el proceso verse sobre asuntos dentro de su competencia y la decisión se haya

5. O la disposición que lo modifique.

tomado conforme a derecho, estas decisiones son vinculantes una vez que se vuelvan firmes, tanto para los interesados como para la administración.

Asimismo, en la parte resolutive de los actos administrativos deberá indicar:

- Los recursos que proceden contra estos: contra las decisiones de fondo de la Comisión de Personal procede la reclamación en segunda instancia, tratándose de encargos y desmejoramiento de condiciones laborales, o el recurso de apelación, cuando se trata de reclamaciones por incorporación.
- El órgano o autoridad ante quien debe interponerse: ante la CNSC.
- Los plazos para hacerlo: dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la decisión en primera instancia.

4.2. Archivo de Reclamaciones

El artículo 5 del Decreto Ley 760 de 2005 dispone lo siguiente:

Para ser tramitadas las reclamaciones deberán formularse dentro de los términos establecidos en el presente decreto y cumplir con cada uno de los requisitos señalados en el artículo anterior; de lo contrario se archivarán. Contra el acto administrativo que ordena el archivo procede el recurso de reposición, en los términos del Código Contencioso Administrativo.

4.3. Efectos en que se tramitan las reclamaciones laborales

Las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera se tramitarán en el efecto suspensivo (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, art. 79). Esto aplica tanto en primera como en segunda instancia. Esto significa que el acto administrativo objeto de reclamación o impugnación no puede surtir ningún efecto jurídico, mientras se encuentre pendiente de decisión el trámite de reclamación laboral en primera o en segunda instancia.

4.4. Pruebas

El artículo 7 del Decreto Ley 760 de 2005 prevé lo siguiente: “Las decisiones de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de las Comisiones de Personal serán motivadas y se adoptarán con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado”. Por lo cual, y de conformidad con la remisión efectuada en el artículo 47 del mismo documento, tanto la Comisión de Personal como la CNSC deberán centrarse en lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 1437 de 2011.

4.5. Contenido de las decisiones frente a las reclamaciones

Las decisiones que adopte la Comisión de Personal en la sede de reclamación laboral deberán cumplir con los siguientes requisitos:



La decisión de la reclamación se adoptará a través de un acto administrativo motivado. Para el caso de la reclamación de primera instancia por incorporación, deberá producirse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a su interposición, salvo que se adelante la práctica de pruebas enunciada en el acápite que antecede.

Cuando en virtud de la reclamación laboral se prueben los hechos referidos por el servidor de carrera y, en consecuencia, la violación del derecho invocado, la autoridad de conocimiento deberá en primer lugar



reconocer su vulneración y acto seguido disponer las medidas que garanticen su amparo. Estas medidas deben vincular al nominador, quien está llamado a ejecutarlas.

Los debates, la votación y la decisión que adopte la Comisión de Personal en los asuntos que sean de su competencia o en los relacionados con las funciones a su cargo son aspectos que deberán estar rigurosamente plasmados en las actas de reunión que elabore el secretario técnico de la Comisión de Personal. Estas, en todo caso, deben estar aprobadas por la comisión y suscritas por quien se haya determinado en el reglamento.

En la parte resolutive del acto administrativo que decide la reclamación de primera instancia, se indicarán los recursos que proceden contra esta, el órgano o autoridad ante quien deben interponerse y los plazos para hacerlo. Esto siguiendo lo previsto en el inciso primero del artículo 8.º del Decreto Ley 760 de 2005.

4.6. Notificaciones

Todos los actos administrativos que decidan las reclamaciones, ya sea de fondo o mediante archivo, deberán ser notificados a los reclamantes y al representante legal de la entidad, en los términos y condiciones establecidos en el Capítulo V de la Ley 1437 de 2011.

4.7. Cumplimiento de las decisiones

Las decisiones en firme sobre las reclamaciones que hayan adoptado la Comisión de Personal y la CNSC serán de obligatorio cumplimiento por parte de la administración. Esto dentro de los quince (15) días siguientes a que el acto que las resuelve haya quedado ejecutoriado, de conformidad con lo señalado artículo 8 del Decreto Ley 760 de 2005.

5. Procedencia de impugnación contra la decisión que resuelve la reclamación de primera instancia

Si la decisión de primera instancia niega el derecho reclamado por el servidor de carrera, procede interponer una impugnación ante la CNSC. Esta debe presentarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El escrito debe comprender los requisitos de forma y oportunidad determinados en los artículos 4 y 5 del Decreto Ley 760 de 2005. Puede presentarse en sede de la Comisión de Personal o de manera directa ante la CNSC.

En caso de presentarse la impugnación ante la Comisión de Personal, esta deberá remitirla a la CNSC dentro de los dos (2) días siguientes a su interposición, junto con el expediente debidamente foliado. Esta remisión podrá hacerse utilizando medios físicos o electrónicos.

En este punto, los recursos de reposición y de apelación previstos en las reglas generales del procedimiento administrativo únicamente proceden cuando no existe norma especial que regule el tema. Esta situación no se presenta, pues el trámite de la reclamación laboral está regulado en el Decreto Ley 760 de 2005.

Capítulo

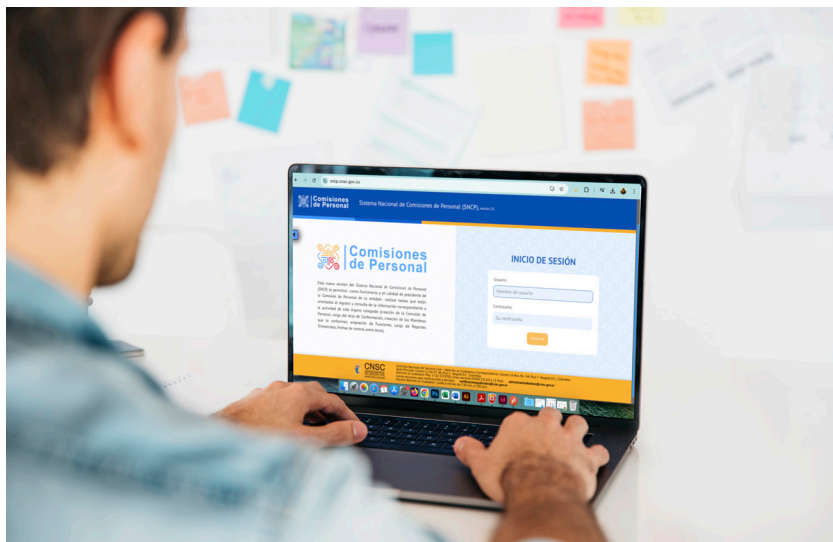
04



APLICATIVO DE COMISIONES DE PERSONAL

1. Presentación

En ejercicio de sus funciones y competencias constitucionales, legales y reglamentarias, la CNSC desarrolló la nueva versión del Sistema Nacional de Comisiones de Personal (SNCP). Esta herramienta permite registrar y consultar la información de las comisiones de personal de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC.



2. Funcionamiento

El aplicativo se encuentra alojado en el siguiente enlace: <https://sncp.cnsc.gov.co/>.

También se puede acceder a través de SIMO 4.0 <https://simo4.cnsc.gov.co/>, dando clic en la opción "comisiones de personal". Allí se debe iniciar sesión con el usuario y contraseña correspondientes de SIMO 4.0. Una vez en el aplicativo, si aún no está registrado, se debe efectuar el registro diligenciando los campos requeridos de información personal.

Después de registrarse, solo el presidente de la Comisión de Personal podrá enviar una solicitud de asignación de los permisos correspondientes para el manejo del nuevo aplicativo al correo comisiondepersonal@cncs.gov.co.

A través del nuevo aplicativo, el presidente de la Comisión de Personal podrá:

1. Registrar la conformación de la Comisión de Personal.
2. Consignar los miembros de la Comisión de Personal.
3. Cargar los informes trimestrales en cumplimiento del mandato legal contenido en la Ley 909 de 2004.
4. Reportar a la CNSC irregularidades encontradas en el desarrollo de su gestión.
5. Recibir alertas tempranas para la presentación oportuna de los informes trimestrales y la correcta conformación de la Comisión de Personal.

Capítulo

05



PREGUNTAS FRECUENTES

01

¿Qué es la Comisión de Personal?

De conformidad con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, colegiado y de carácter bipartito.

Está conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos. Para los servidores de las entidades, es una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social del Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.¹

02

¿Los servidores en periodo de prueba pueden participar como electores en las votaciones para elegir a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal?

El artículo 3° del Decreto 498 de 2020, que modificó el artículo 2.2.14.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales.

De acuerdo con lo expuesto, los servidores en periodo de prueba pueden participar como electores en las votaciones para elegir a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, toda vez que se encuentran desempeñando un empleo de carrera administrativa, tal como lo señala la disposición en cita.

¹ Véase el Criterio Unificado Comisiones de Personal, del 22 de mayo de 2018 de la CNSC, pregunta 1, página 1.

03

¿El personal administrativo del sistema general de participaciones puede participar en las votaciones para elegir a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal de la entidad?

En la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal pueden participar los servidores que pertenezcan a la planta de personal de la entidad, sin importar la fuente o el origen de los recursos económicos de financiación. Esto gracias al principio de igualdad que rige las actuaciones administrativas tal como lo prevé el artículo 209 de la Constitución Política y el artículo 3.º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La Comisión de Personal, como órgano de gestión del empleo público, cumple las funciones contenidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004. Además, es garante del principio del mérito al interior de cada entidad, independiente de la fuente de financiación que rijan la relación laboral de carácter subordinado del servidor público.

Por lo tanto, en el proceso electoral para elegir a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal podrán participar los servidores administrativos que pertenecen al Sistema General de Participaciones, quienes se rigen por el Sistema General de Carrera Administrativa contenido en la Ley 909 de 2004.

04

¿Los servidores nombrados en provisionalidad pueden votar para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal de su respectiva entidad? El artículo 3 del Decreto 498 de 2020 señala:

En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independiente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales. Según esto, los empleados provisionales podrán elegir los re-

presentantes de los empleados ante la Comisión de Personal, independiente de que la entidad cuente o no con un número suficiente de servidores con derechos de carrera.

05

¿Cuál es el término que tiene el jefe de control Interno para dirimir los empates que se presenten en las votaciones de los miembros de la Comisión de Personal?

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004 dispone: "Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad".

Ni la Ley 909 de 2004 ni el Decreto 1083 de 2015 establecen un término para que el jefe de control interno dirima los empates que se presenten en las votaciones de los miembros de la Comisión de Personal. Por esta razón, en virtud del principio de eficacia que rige las actuaciones administrativas, el jefe de control interno debe emitir un pronunciamiento en el menor tiempo posible, en el cual se eviten dilaciones injustificadas y se garantice la pronta definición de la situación jurídica del servidor.

06

¿Los suplentes pueden participar en la designación del presidente de la Comisión de Personal y votar en las decisiones que adopte el cuerpo colegiado?

Los suplentes no pueden participar en la designación del presidente de la Comisión de Personal ni tampoco pueden votar los asuntos sometidos al conocimiento y decisión del cuerpo colegiado. Esto salvo los casos en los cuales estén reemplazando a los representantes principales por una falta temporal o absoluta. Esto se debe a que los únicos habilitados para ejercer estas actuaciones son los dos (2) representantes de la administración y los dos (2) representantes principales de los empleados.

¿Cómo se suplen las faltas temporales o absolutas de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal?

El artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015 prescribe que los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal tendrán un suplente, quien deberá acreditar los mismos requisitos del principal. El artículo 2.2.14.2.11 del decreto mencionado agrega: "Serán elegidos como representantes de los empleados en la Comisión de Personal, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales".

Lo anterior significa que los suplentes reemplazarán a los representantes principales, de acuerdo con el orden de votación. Por ejemplo, si se presenta una falta temporal o absoluta del representante que obtuvo la segunda votación en las elecciones, deberá ser reemplazado por su suplente, es decir, por quien obtuvo el cuarto lugar en votación.

El artículo 2.2.14.2.14 del mismo decreto dispone que las faltas temporales de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal serán suplidas por los suplentes. En caso de una ausencia absoluta de un representante de los empleados, el suplente asumirá el cargo por el resto del periodo, el cual es de dos (2) años desde la comunicación de la elección. Además agrega:

En caso de que por alguna circunstancia el número de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal no se ajuste a lo establecido en la Ley 909 de 2004, se convocará a elecciones dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de tal hecho.

Para garantizar los principios de economía y celeridad, se podrán designar suplentes de los representantes del empleador desde el momento de la designación de los representantes principales.

08

¿Cómo se suplen las faltas temporales o absolutas de los representantes del empleador ante la Comisión de Personal?

El Decreto 1083 de 2015 no hizo referencia a la forma en que se deben suplir las faltas temporales o absolutas de los representantes de la entidad designados por parte del nominador ante la Comisión de Personal.

En caso de falta absoluta o temporal de alguno de los representantes designados por el Jefe de la Entidad, corresponde a este, designar al servidor que asumirá el papel de representante por parte de la administración, de forma temporal o definitiva.

No obstante, a modo de sugerencia y para que se puedan garantizar las reuniones de los miembros de la Comisión de Personal, se sugiere al nominador que, además de designar sus representantes principales, también asigne los suplentes de la administración en caso de faltas temporales o absolutas.

09

¿El periodo de los miembros de la Comisión de Personal puede ampliarse por más de dos (2) años?

No. El artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015 establece que los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y sus suplentes son elegidos para un periodo de dos (2) años. Estos se cuentan a partir de la fecha de la comunicación de la elección. Esta disposición agrega que los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el periodo siguiente.

Cuando finalice el periodo de dos (2) años antes señalado, se termina el ejercicio de las funciones asignadas por la Ley para todos sus miembros.

10

¿Un suplente puede postularse para la elección de representantes ante la Comisión de Personal del periodo siguiente?

El artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015 dispone que los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal

y sus suplentes serán elegidos para periodos de dos (2) años. Estos se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección. El artículo citado agrega: "Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el periodo siguiente" (énfasis propio).

La Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión del 22 de mayo de 2018, aprobó el Criterio Unificado sobre Comisiones de Personal, en el cual se analizó la figura de la reelección de los representantes de los empleados y sus suplentes y concluyó lo siguiente:

8. ¿Es posible que los representantes de los empleados, después de finalizado su periodo, puedan ser reelegidos?

El artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015 establece que los representantes de los empleados y sus suplentes son elegidos para un periodo de dos (2) años, a partir de la fecha de la comunicación de la elección y no pueden ser reelegidos para el periodo siguiente.

De conformidad con lo expuesto en el Decreto reglamentario antes citado, no es posible la reelección de los representantes de los empleados ni de sus suplentes para el periodo siguiente. Sin embargo, se precisa que el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 no prohibió la reelección inmediata de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, razón por la cual y únicamente como excepción, se puede permitir la participación y la elección de los representantes de los empleados para el periodo siguiente, cuando en la entidad no existan suficientes servidores de carrera, ni en provisionalidad, que permita efectuar el relevo de los representantes, para garantizar la conformación y subsistencia de la Comisión de Personal.

Se concluye entonces que (i) los representantes de los empleados y sus suplentes ante la Comisión de Personal no pueden ser reelegidos para el periodo siguiente. (ii) Solo en circunstancias excepcionales y con el único propósito de garantizar la conformación del cuerpo colegiado se puede permitir la participación y elección de los representantes para el periodo siguiente, cuando en la entidad pública no existan suficientes servidores de carrera

ni provisionales que permitan efectuar el relevo de los representantes. Asimismo, la prohibición de la reelección inmediata que cubre tanto a los representantes principales como a los suplentes, se aplica indistintamente si el suplente ejerció o no el papel del principal por causa de una falta temporal o absoluta.

11

¿Es posible que el jefe de la entidad designe como su representante ante la Comisión de Personal al jefe de Control Interno Disciplinario?

Sí. Según el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 3.º del Decreto 498 de 2020, "Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa".

En este sentido, es posible que el nominador designe como uno de sus representantes ante la Comisión de Personal de la entidad al jefe de Control Interno Disciplinario, por tratarse de un empleo de libre nombramiento y remoción, según el artículo 5 de la Ley 909 de 2004 y la sentencia C-673 de 2015 de la Corte Constitucional.

Por otra parte, el artículo 2.2.14.1.3 del Decreto 1083 de 2015 establece que el jefe de Control Interno, o quien haga sus veces, no podrá ser miembro de la Comisión de Personal, puesto que conforme a la Ley 909 de 2004, corresponde a este dirimir los empates que se presenten en las decisiones que adopten los integrantes de la Comisión de Personal.

Por lo expuesto, no se puede confundir el empleo de jefe de Control Interno, con el empleo de jefe de Control Interno Disciplinario.

12

¿Es posible que un servidor con derechos de carrera administrativa que esté desempeñando en comisión o en encargo un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo pueda aspirar a ser elegido como representante de los empleados en la Comisión de Personal? ¹

¹ Criterio Unificado Comisiones de Personal del 22 de mayo de 2018 de la CNSC, pregunta 18.

Según la CNSC, los servidores de carrera que estén desempeñando en comisión o encargo empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo, no pueden ser elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de Personal en la planta de personal donde tienen derechos de carrera, ni en la planta de personal de la entidad donde están comisionados. Esto se debe a que la naturaleza de estos empleos no corresponde a ninguna de las categorías permitidas por la normativa para ser elegido representante de los empleados en la Comisión de Personal (ya sea de carrera o provisionales).

En este sentido, de conformidad con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deben ser de carrera administrativa. Esto significa que los servidores que ocupen cargos de libre nombramiento o de periodo, ya sea mediante nombramiento ordinario o encontrándose en comisión o encargo, están legalmente prohibidos de ser elegidos como representantes de los empleados.

Aunado a lo anterior, en virtud de los artículos 2.2.5.2.2 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo genera una vacancia temporal del empleo de carrera, el cual podrá ser provisto de manera transitoria a través del encargo o en su defecto mediante nombramiento en provisionalidad.

¿Pueden los servidores con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción participar en el proceso de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, pese a encontrarse en una situación administrativa que implique la separación temporal de su empleo?²

Los servidores que se encuentren en licencia ordinaria o suspensión de funciones no están considerados en servicio activo y, por ende, no pueden participar en el proceso de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. Su inclusión en el listado general de votantes no es procedente.

2. Criterio Unificado Comisiones de Personal, del 22 de mayo de 2018 de la CNSC, pregunta 21, página 14.

14

¿Qué temas NO son competencia de la Comisión de Personal?

Las siguientes solicitudes y reclamaciones deberán ser rechazadas por la Comisión de Personal y remitidas al competente:

- Reclamaciones por verificación de requisitos para otorgamiento de encargos, realizada por la entidad a través del jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces.
- Resolver reclamaciones o emitir pronunciamientos en temas relacionados con el manual de funciones y competencias laborales vigente en la entidad.
- Solicitudes de encargo.
- Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento en asuntos vinculados con el resultado o puntaje obtenido en la evaluación del desempeño laboral.
- Asuntos relacionados con la adopción, modificación o actualización del manual de funciones y competencias laborales.
- Acoso laboral.
- Traslados y reubicaciones.
- Situaciones administrativas en general.
- Emitir pronunciamientos en asuntos que por disposición legal son de competencia exclusiva y excluyente del nominador en el ejercicio de su facultad nominadora, dado que la Comisión de Personal no es una instancia que coadministre las relaciones laborales.³

15

¿Cuáles son las reclamaciones que las Comisiones de Personal conocen en primera instancia?

La Comisión de Personal deberá resolver en primera instancia las siguientes reclamaciones:

- Derecho a encargo en un empleo de carrera.
- Derecho a la incorporación en empleo igual o equivalente.
- Efectos de las incorporaciones.
- Desmejoramiento de las condiciones laborales

³ Criterio Unificado Comisiones de Personal, del 22 de mayo de 2018 de la CNSC, numeral 17.

Asimismo, deberá resolver en una única instancia las reclamaciones por inconformidad con los compromisos laborales en materia de evaluación del desempeño laboral.

16

¿Qué es una reclamación?

Es un derecho de los servidores de carrera administrativa, que puede ser activado cuando consideren que la administración vulneró alguna de sus prerrogativas, por ejemplo: i) derecho preferencial a la incorporación, ii) desmejoramiento de las condiciones laborales, y iii) derecho preferencial de encargo, y, en única instancia, iv) inconformidad frente a los compromisos laborales de la EDL.

17

¿Ante quién debo presentar la reclamación?

Las reclamaciones se deberán presentar en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad y en segunda instancia ante la CNSC.

Por otra parte, y cuando se trate de una reclamación por inconformidad frente a los compromisos laborales, esta debe ser radicada única y exclusivamente ante la Comisión de Personal de la entidad en los términos señalados en el parágrafo del artículo 3.º del Acuerdo N.º CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

18

¿Cuáles son los requisitos de forma para presentar la reclamación?

Los requisitos de forma para presentar la reclamación están establecidos por el Decreto Ley 760 de 2005, artículo 4. Estos son los siguientes:

- Las reclamaciones se presentarán por cualquier medio (verbal, escrito, correo, etc.). En caso de ser verbal, la persona que la recibe deberá elevarla a escrito y sugerir que sea firmada.
- El órgano o entidad a la que se dirige.
- Nombres y apellidos del reclamante, indicando documento de identidad y dirección de notificación.

- Objeto de la reclamación.
- Razones en que se apoya.
- Pruebas que pretende hacer valer.
- Fecha en que sucedieron los hechos que fundamentan la reclamación.

19

¿En qué efecto se tramitan las reclamaciones laborales?

Las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera instancia como en sede de impugnación ante la CNSC, se tramitarán en el efecto suspensivo.⁴

Esto significa que el acto administrativo objeto de reclamación o impugnación no puede surtir ningún efecto jurídico mientras se encuentre pendiente de decisión el trámite de reclamación laboral en primera o en segunda instancia.

20

¿Qué actuación procede frente a las decisiones adoptadas en primera instancia por la Comisión de Personal?

Si el servidor con derechos de carrera reclamante se encuentra inconforme con la decisión adoptada por la Comisión de Personal de la Entidad, podrá interponer reclamación en segunda instancia ante la CNSC dentro de los diez (10) días siguientes a que le haya sido notificada la decisión. Esta actuación debe cumplir con los mismos requisitos de forma, oportunidad y procedibilidad para ser tramitado por la CNSC.

Contra las decisiones adoptadas por las Comisiones de Personal con ocasión de reclamaciones por incorporación, procede el recurso de apelación dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, según lo dispone el artículo 31 del Decreto Ley 760 de 2005.

⁴ Esto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 del CPACA.

21

¿Cómo deben ser las decisiones de la Comisión de Personal?

Las decisiones que adopte la Comisión de Personal deben cumplir con lo siguiente:

- Ser adoptadas por la mayoría absoluta de sus miembros, esto es, la mitad más uno de ellos.
- En caso de empate, se repetirá nuevamente la votación. Si este persiste, se dirimirá por el jefe de Control Interno de la entidad.
- Ser motivadas y adoptadas con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado.
- Asimismo, en la parte resolutive de los actos administrativos se ha de indicar:
 - Los recursos que proceden contra los actos.
 - El órgano o autoridad ante quien debe interponerse.
 - Los plazos para hacerlo.

22

¿Qué pasa con las decisiones de la Comisión de Personal y la CNSC?

Las decisiones en firme que hayan sido adoptadas por la Comisión de Personal de la Entidad y la CNSC con ocasión de las reclamaciones de su competencia serán de obligatorio cumplimiento por parte de la administración.

Para el caso de las decisiones de la CNSC, y conforme con el inciso 2.º del artículo 8.º del Decreto Ley 760 de 2005, estas deben cumplirse por las autoridades administrativas dentro de los 15 días siguientes a su comunicación. Las entidades han de informar de su cumplimiento dentro de los cinco (5) días siguientes.

En el caso de decisiones definitivas de las Comisiones de Personal, la normativa no establece disposiciones específicas. Según el artículo 8.º de la Ley 153 de 1887, la administración tiene un plazo de quince días para cumplir con las decisiones de la Comisión de Personal.

23 ¿Qué es el encargo?

El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal y salarial de los empleados que se encuentren en servicio activo, por implicar mayores responsabilidades y ejercicio de competencias, aptitudes y habilidades para un empleo de grado o nivel jerárquico superior. Esto promueve el derecho a devengar el salario correspondiente al empleo en el que se hace la promoción o ascenso transitorio. También puede (ii) ser una situación administrativa, (iii) una forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) es un derecho preferencial de promoción o ascenso de los servidores de carrera administrativa.⁵

24 ¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo?

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1.º de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa. Para esto, tienen que acreditar ciertos requisitos:

- Satisfacer los requerimientos exigidos en la Constitución, la ley o el manual de funciones y competencias laborales para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente.
- Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo.
- No tener sanción disciplinaria en el último año.
- Su última evaluación del desempeño laboral es sobresaliente o satisfactoria.
- El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

25 ¿Cómo proceder a la provisión de una vacante mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen los requisitos? ⁶

Si efectuado el estudio por parte de la entidad, diversos servidores de carrera con derecho pueden ser encargados por las

5. Numeral 1 del Criterio Unificado de la CNSC "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo", del 13 de agosto de 2019.

6. Numeral 4, Criterio Unificado de la CNSC "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo", del 13 de agosto de 2019.

razones anteriormente expuestas, la Unidad de Personal de la respectiva entidad tendrá que:

- A. Publicar a través de su intranet o medio de amplia difusión para los empleados, el listado de los servidores de carrera que cumplen los requisitos para ser encargados del empleo a proveer. Esto permitirá que aquellos interesados lo manifiesten mediante una comunicación oficial, utilizando el medio más expedito disponible, como el correo electrónico personal en caso de servidores de carrera ausentes de la entidad, pero en servicio activo. Asimismo, los servidores que no estén interesados en asumir el encargo deberán manifestarlo mediante los medios previamente definidos.
- B. Efectuada la manifestación de interés por uno o varios aspirantes, la Unidad de Personal de la entidad usará alguno de los métodos referidos en el numeral 2.º del literal b) del aparte N.º 3 del Criterio Unificado "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo"⁷ del 13 de agosto de 2019. Por su parte, si habiendo aplicado estos métodos se encuentra que solo un servidor cumple los requisitos, deberá efectuarse el nombramiento en encargo a este.
- C. Si continúa la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, la Unidad de Personal podrá acudir a los criterios de desempate que se muestran a continuación y en el orden que previamente determine.

Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos

Existirá un empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004⁸ para ser encargados. En este caso, la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos

7. Se podrán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas, y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral.

8. Modificado por la Ley 1960 de 2019.

y previamente establecidos, con fundamento en el mérito, pudiendo aplicar, entre otros y en el orden que la entidad estime pertinente los siguientes criterios:

- A. El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo a lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).
- B. El mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- C. Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- D. La cantidad de distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de las funciones como servidor durante los últimos cuatro (4) años.
- E. La acreditación de educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo. Para esto, se verificará la información que se encuentre en la historia laboral del servidor. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.
- F. El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".
- G. El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.
- H. Haber sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual el servidor deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º de la Ley 403 de 1997.
- I. De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos el jefe de Control Interno.⁹

26

¿Deben postularse los empleados para acceder al encargo?

Por lo señalado, se debe citar lo dispuesto en el Criterio Unificado de la CNSC, del 13 de agosto de 2019:

- A. e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

9. Numeral 4 del Criterio Unificado de la CNSC "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo", del 13 de agosto de 2019.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con lo expuesto, una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente los servidores de carrera adquieren el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019. En consecuencia, la entidad debe verificar su planta de personal para determinar en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa. En ese sentido, la Unidad de Personal tiene que verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1.º de la Ley 1960 de 2019, y determinar cuál es el servidor con derechos de carrera que ocupará el empleo que se encuentra en vacancia definitiva o temporal. Este servidor ostentará el derecho preferencial a encargo. Por lo tanto, no se debe solicitar postulación.

27

¿Puede un servidor de carrera administrativa, solicitar al nominador ser encargado en un empleo que se encuentra vacante en forma definitiva o temporal?

El servidor de carrera puede solicitar a la administración ser encargado en un empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva o temporal. Sin embargo, la decisión de proveerlo no es una potestad de la administración, de acuerdo a las necesidades del servicio.

En todo caso, se aclara que la solicitud realizada no otorga ningún derecho a ser encargado. Si la administración decide proveer el empleo, deberá atender las disposiciones comprendidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1.º de la Ley 1960 de 2019. De esta manera, el derecho de encargo no dependerá de la postulación ni de la voluntad del nominador.¹⁰

10. Numeral 6 del Criterio Unificado de la CNSC "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo", del 13 de agosto de 2019

28 **¿Procede la reclamación por presunta violación al derecho preferencial a encargo, ante la negativa a la solicitud de ser encargado realizada por un servidor al nominador?**

No procede la reclamación, puesto que esta se debe presentar ante la existencia de un acto lesivo, entendido como la decisión de la administración que materializa la actuación que a juicio del servidor de carrera vulnera sus prerrogativas y no respecto de los actos de trámite.

29 **¿Cuándo procede la reclamación por violación al derecho preferencial de encargo?**

El empleado de carrera que considere afectado su derecho a encargo cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad o en su defecto del conocimiento del acto presuntamente lesivo para interponer reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal.

30 **¿Qué se entiende por acto lesivo del derecho preferencial a encargo?**

Se entiende por acto lesivo como aquel acto administrativo a través del cual la administración provee un empleo mediante encargo o nombramiento provisional, existiendo presuntamente para el reclamante con derechos de carrera mejor derecho. Así las cosas, no procederá ninguna reclamación frente a los actos administrativos de trámite que la entidad profiera antes de expedir el referido acto lesivo o frente a la prórroga de nombramiento.

31 **Si producto de la reclamación laboral por presunta vulneración del derecho a encargo presentada por un servidor con derechos de carrera, la Comisión de Personal en primera instancia reconoce que existió vulneración y ordena a la Unidad de Talento Humano de la entidad repetir la verificación del cumplimiento de requisitos ¿Es posible que el reclamante pueda impugnar esta decisión ante la CNSC?**

Si la Comisión de Personal de la entidad le reconoció en primera instancia la vulneración de su derecho a encargo al reclamante

y para el efecto, ordenó a la Unidad de Personal de la entidad efectuar nuevamente el estudio de verificación del cumplimiento de requisitos otorgando encargo al servidor con derechos de carrera que en la entidad tuviera el derecho preferencial. En este caso, el reclamante no puede presentar impugnación ante la CNSC de conformidad con lo señalado en el Criterio Unificado de la CNSC del 13 de agosto de 2019 "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo".

32

¿Qué se entiende por vacancia definitiva de un empleo?

Un empleo queda en vacancia definitiva en los casos señalados en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, modificatorio del Decreto 1083 de 2015:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del periodo para el cual fue nombrado
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

33

¿Es posible terminar un encargo?

El encargo no contempla un término para la duración del derecho preferencial. Esto según lo previsto en el artículo 1.º de la Ley 1960 de 2019, modificadorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Esto debido a que se eliminó la expresión: "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses".

No obstante, el nominador a través de resolución motivada podrá dar por terminado el encargo, por al menos las siguientes razones:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 498 de 2020, modificadorio del Decreto 1083 de 2015.
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.¹¹

34

¿Qué es el derecho preferencial de incorporación?

La incorporación es un derecho preferencial que ostentan los servidores públicos inscritos en la carrera administrativa, bajo el cual, ante la supresión de los empleos sobre los cuales son titulares, por causas establecidas en la Ley, cuentan con el derecho:

A ser incorporado en un empleo igual o equivalente al suprimido de la nueva planta de personal de la entidad u organismo en donde prestaba sus servicios.

¹¹ Numeral 10 del Criterio Unificado de la CNSC "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo", del 13 de agosto de 2019

De no ser posible la incorporación en los términos establecidos en el inciso anterior, podrá optar por ser reincorporado en un empleo igual o equivalente o a recibir una indemnización, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.¹²

35

¿Qué se entiende por desmejoramiento laboral?

La legislación vigente en materia de carrera administrativa no ha definido qué debe entenderse por desmejoramiento de las condiciones laborales. Es entonces procedente acudir a la jurisprudencia. Como lo refiere la Corte Constitucional en las Sentencias T-288 de 1998 y T-770 de 2005, el ejercicio del ius variandi por parte de la administración, se encuentra limitado por el conjunto de condiciones de modo, tiempo y lugar y derechos de los que goza el servidor público. Por esto, no puede ser modificado de forma arbitraria, sino conforme a los principios de la función administrativa, de donde se deriva el respeto de las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del servidor.

No obstante, el ejercicio del ius variandi, tratándose de los servidores de carrera administrativa, está limitado por los derechos reconocidos a estos. Por esto, las reclamaciones derivadas del presunto desmejoramiento de las condiciones laborales son de competencia de la Comisión de Personal y de la CNSC. Esto en la medida que obedezcan a situaciones que presumiblemente menoscaben los derechos que la carrera les otorga.

¹². Artículo 28 del Decreto Ley 760 de 2005.

NORMATIVIDAD E

Instrucciones emitidas por la CNSC

- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2018, 22 de mayo
Criterio Unificado "Comisiones de Personal".
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2018, 10 de octubre
Acuerdo N.º CNSC 20181000006176.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2019, 13 de agosto
Criterio Unificado "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo".
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2019, 24 de septiembre
Circular CNSC 127.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2019, 1.º de octubre
Criterio Unificado sobre encargos en las superintendencias de la administración pública.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2022, 2 de agosto
Criterio Unificado sobre encargos en el sector defensa.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2023, 26 de octubre
Criterio Unificado "Competencia de la comisión de personal de orden nacional para solicitar exclusiones de listas de elegibles ante la CNSC".

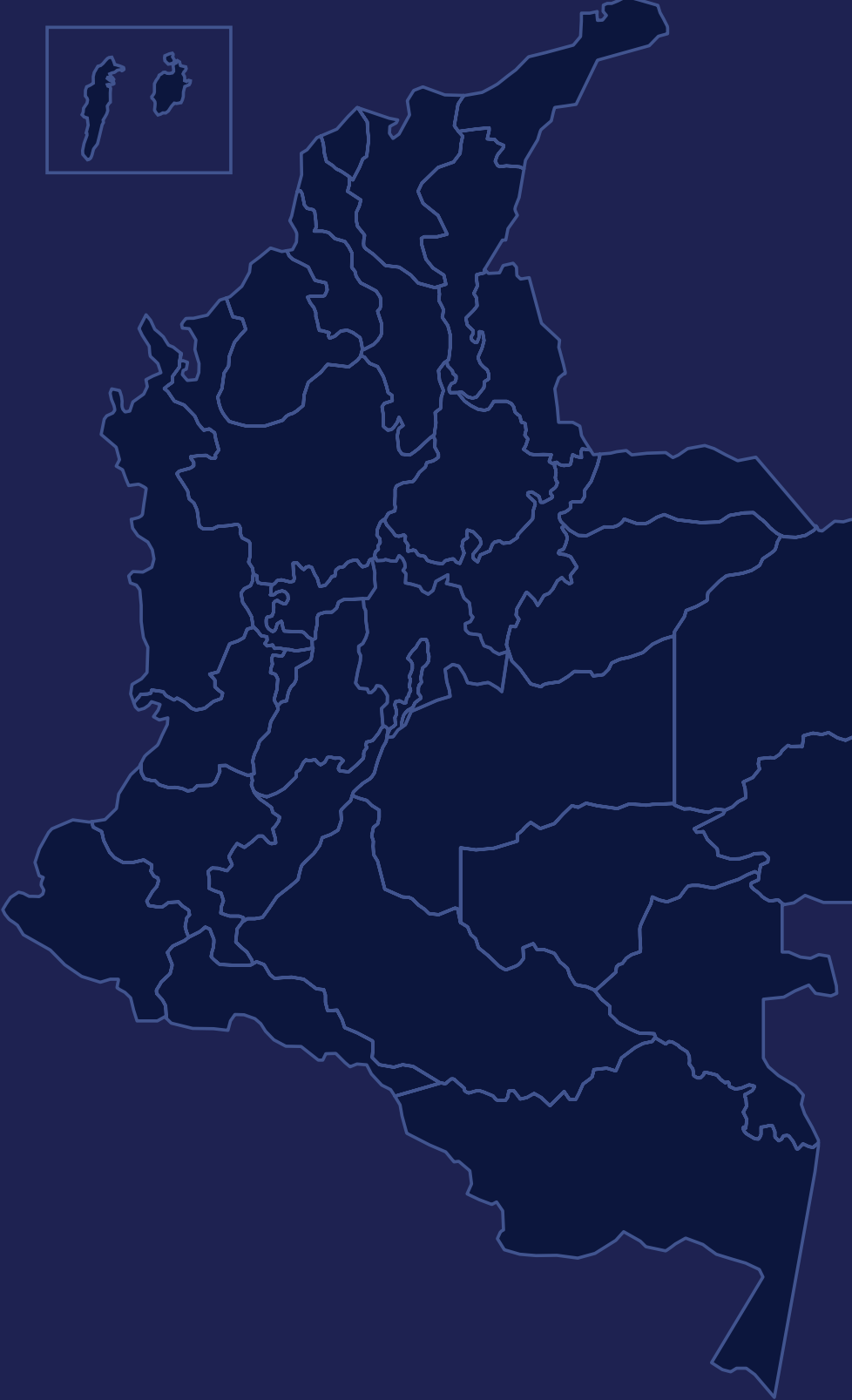
- **Comisión Nacional del Servicio Civil.**
2024, 11 de junio
Criterio Unificado sobre la figura de Encargo en el Sistema Específico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos.

- **Congreso de la República de Colombia.**
2004, 23 de septiembre
Ley 909 de 2004.

- **Presidencia de la República de Colombia.**
2005, 17 de marzo
Decreto Ley 760 de 2005.

- **Presidencia de la República de Colombia.**
2015, 26 de mayo
Decreto 1083 de 2015.

- **Presidencia de la República de Colombia**
2020, 30 de marzo
Decreto 498 de 2020.





www.cnsc.gov.co

Sede Atención al Ciudadano y Correspondencia:

Carrera 16 No. 96-64 Piso 7º

Sede Principal: Calle 100 No. 9 A – 45 Piso 12 y 13

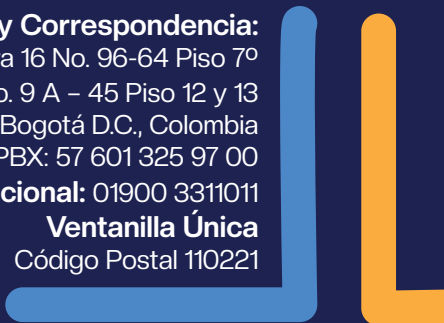
Bogotá D.C., Colombia

PBX: 57 601 325 97 00

Línea Nacional: 01900 3311011

Ventanilla Única

Código Postal 110221





Comisiones de Personal

Síguenos en:



@CNSCColombia

CNSCColombia



CNSC Colombia

CNSCColombia



Comisión Nacional
del Servicio Civil

@CNSCColombia



w w w . c n s c . g o v . c o