

Bogotá D.C., 26 de agosto de 2013

Of. 31363

Doctora:

ADRIANA MARÍA PLAZAS TOVAR
Presidente de la Comisión de Personal
Servicio Geológico Colombiano
Diagonal 53 No. 43-53
Bogotá D.C.

Asunto: Consulta sobre la competencia de los miembros de la Comisión de Personal para conocer y aceptar renuncia de los representantes de los empleados a la Comisión. Rad. 37808 de 2013.

Respetada doctora Plazas:

En atención a la solicitud de la referencia y de conformidad con la órbita de competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes, le indico:

1. Consideraciones:

Instituida dentro del Capítulo II del Título II de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal hace parte de los órganos de dirección y gestión del empleo público y la gerencia pública, junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública y las Unidades de personal de las entidades.

El procedimiento para la conformación de las Comisiones de Personal se encuentra establecido en el Decreto 1228 de 2005, *"Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal"*, el cual en su artículo 1°, señala:

"En todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera.

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.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos

requisitos y condiciones del titular. No podrán participar en la votación los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal.

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades. (...)” (Negrilla deliberada)

Así las cosas, es claro que en cada organismo y entidad del Estado Colombiano, la Comisión de Personal debe estar permanente y satisfactoriamente integrada, bajo los mecanismos de selección que la ley concibió para el efecto, a fin de no interrumpir la continuidad en el ejercicio de las funciones legalmente encomendadas.

Por otra parte, el párrafo del precitado artículo, señala: *“Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento.”*

En ejercicio de la facultad conferida por el párrafo del artículo 1 del Decreto 1228 de 2005, las Comisiones de Personal están llamadas a darse su propio reglamento, el cual resulta de gran relevancia en el desarrollo de sus funciones en la medida que, mediante éste, el órgano bipartito prevé el procedimiento a aplicar como consecuencia del cumplimiento y desarrollo de las competencias legalmente atribuidas.

Sobre el aspecto de las faltas temporales o absolutas de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal, deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto 1228, así:

“Las faltas temporales de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal serán llenadas por los suplentes. En caso de falta absoluta de un representante de los empleados el suplente asumirá tal calidad hasta el final el período. 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.

En este punto es preciso señalar, que la renuncia constituye un acto jurídico unilateral y voluntario por el cual el titular de un derecho o condición declina al mismo, que para el caso específico, de aceptarse, genera una falta absoluta del miembro de la Comisión.

Respecto a la garantía de su ejercicio, es pertinente traer a colación, mutatis mutandis, un aparte de la Sentencia T-374 de 2001, en la cual la Corte Constitucional, señaló:

“...El derecho a ocupar cargos públicos supone el derecho a renunciar al cargo, pues constituye desarrollo de la libertad de la persona decidir si permanece o no en un cargo. En este orden de ideas, por principio la decisión sobre la permanencia en un cargo, o en un puesto de trabajo, no puede restringirse o impedirse. Ahora bien, al ser la renuncia a un cargo público manifestación de la voluntad personal, es decir, una expresión del ejercicio de su libertad, el deber de respeto de la libertad exigible al Estado comporta la obligación de aceptar, dentro de un término razonable, la renuncia. En estas condiciones, la actuación de las autoridades demandadas, antes que configurarse en una violación de sus derechos políticos fundamentales, supone el cumplimiento del deber jurídico de respeto por el ejercicio de su libertad (...).”

2. Preguntas y respuestas:

Las inquietudes formuladas, son las siguientes:

1. *¿Son los miembros de la Comisión de Personal del Servicio Geológico Colombiano, los competentes para conocer y aceptar la renuncia presentada por uno de los representantes de los empleados del Instituto en la Comisión, elegido mediante votación directa?:*
2. *De ser negativa su respuesta, agradezco se sirvan indicar ¿Quién o quiénes son los competentes para conocer del asunto plantado en el primer interrogante?:*
3. *¿Qué procedimiento debe adelantarse para remplazar a quien renuncie a su elección como representante de los empleados en la Comisión de Personal, cuando no se hubiese elegido suplentes de los representantes principales?:*

A las mismas, se responde:

Si bien las disposiciones del Decreto 1228 de 2005, no prevén las causales concretas que generan las faltas temporales o absolutas, ni el tratamiento particular que debe darse según la causal, así como al parecer tampoco sucede en el reglamento interno de esa Comisión de Personal, ha de tenerse en cuenta que la presentación de la renuncia a ese órgano, por parte de un representante de los empleados, debe tratarse al interior del órgano bipartito, conforme a las reglas generales de la renuncia, la cual de aceptarse, conllevará a la falta absoluta del representante y, por ende, activaría la necesidad de llenar la vacante, bien a través del suplente previamente elegido (posibilidad que se descarta en el presente caso) o a través de la elección del representante, conforme lo posibilita el inciso final del artículo 17 del Decreto 1228 de 2005.

En tal sentido, los miembros de la Comisión de Personal son competentes para conocer y decidir respecto a la renuncia presentada por uno de los representantes de los empleados. No así sucede con los representantes del empleador, teniendo en cuenta que la escogencia de estos obedece a una decisión del nominador, en virtud de lo cual cualquier situación que le pudiese impedir a un designado de la administración ejercer su condición de miembro de la comisión, debe ponerse en conocimiento del nominador con suficiente antelación, a fin de que este prevea lo pertinente, haciendo uso de su facultad de designación. Por eso, esta Comisión ha dicho que:

...en relación con la obligatoriedad de existencia de la Comisión de Personal (proveniente de su vocación de permanencia), resulta imperioso resaltar que en ningún aparte de la Ley 909 de 2004 o del Decreto 1228 de 2005, se indica que esta tiene un término de vigencia bienal. Dicha idea ha surgido de la interpretación del artículo 16 del mencionado decreto, que establece que "Los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes serán elegidos para períodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección"

Al respecto considera el Despacho, que la norma por ser clara no tiene lugar interpretación, de manera que, debe entenderse categóricamente que la Comisión de Personal debe constituirse con vocación de permanencia, independientemente de que dos de sus miembros (los representantes de los empleados) sean renovados cada dos años.

El hecho de que la Comisión de Personal no esté limitada en el tiempo, y que la designación de los representantes de la administración no tenga previsto un término de vigencia, implica que éste tipo de designación estará determinada por el contenido del acto del nominador que rija en un determinado momento.

Lo anterior implica que cuando en el acto de designación no se impone un término para su ejercicio, y al cabo de los dos años el jefe de la entidad no designa nuevos reemplazos, se mantiene el acto de designación original, es decir, que éste no decae por el fenecimiento de dicho término, pues éste aplica legalmente para los miembros elegidos por los empleados.

Estos postulados de la designación de los representantes de la administración a la Comisión de Personal, resultan altamente importantes a la hora de revisar la configuración de este órgano, pues claramente demarca una intención del legislador de constituir un fuerte compromiso de la Administración en liderar la configuración de este órgano de promoción de los derechos de los empleados públicos y de control del cumplimiento de las normas de carrera.

Apoya lo anterior, que el legislador tampoco reguló las faltas temporales y absolutas de este tipo de representantes, como si lo hizo respecto de los representantes de los empleados en el artículo 17 del decreto 1228 de 2005, pues resulta inadmisibles que bajo la facultad discrecional concedida para dicha designación se pudiese concebir dilaciones o aplazamientos en la misma.¹

En los términos antes expuestos y conforme al artículo 28 del C.P.A.C.A. se da respuesta a su solicitud.

Cordialmente,


ANA ESPERANZA CASTRO JAIMES
Asesora Despacho de Comisionado

P: AECJ.

¹ Ver concepto rendido para atender solicitud radicada bajo Nos. 3037 y 3537 de 2011.