

CRITERIO UNIFICADO “COMISIONES DE PERSONAL”.

PONENTE: Comisionado Carlos Humberto Moreno Bermúdez.

Fecha de sesión: 10 de abril de 2014.

I. MARCO NORMATIVO

A. ANTECEDENTES NORMATIVOS

El tema que nos ocupa venía normativamente regulado de la siguiente manera:

En el **Decreto 1950 del 24 de septiembre de 1973**, respecto de la calificación de servicios en su artículo 233¹, mencionó el actuar de las Comisiones de Personal, de la siguiente manera:

“Si la reconsideración pedida fuere desfavorable al empleado, éste podrá recurrir, en el término de dos días, ante el Jefe del organismo respectivo, o su delegado, quien decidirá definitivamente, previo concepto de la Comisión de Personal. La Comisión de Personal tendrá un plazo de seis (6) días para rendir su concepto documentado y el Jefe del organismo tendrá luego un plazo de cinco (5) días para resolver”.

En la **Ley 27 de 1992**², por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones, dispuso respecto de Comisiones de Personal, lo siguiente:

Artículo 9. *De la declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación de servicios. El nombramiento del empleado escalafonado en la carrera deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora cuando haya obtenido una calificación de servicios no satisfactoria, para lo cual deberá oírse previamente el concepto no vinculante de la Comisión de Personal.*

Artículo 24. *De las comisiones de personal. En todas las entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal que se ajustará a las normas vigentes y a sus decretos reglamentarios, conformada por dos (2) representantes del nominador y un representante de los empleados.*

¹ Derogado por el art. 16, Decreto Nacional 770 de 1988

² Derogada por el art. 87, Ley 443 de 1998

Esta Comisión será integrada en un término de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de esta ley.

De otra parte el **Decreto 770 del 26 de abril de 1998³**, por el cual se reglamentan el **capítulo 4º del título II del Decreto extraordinario 2400 de 1968** y el **artículo 3º de la Ley 61 de 1987**, en su artículo 14, estableció:

“En cada organismo funcionará una comisión de personal, integrada por el Secretario General quien la presidirá, el Jefe de la Oficina Jurídica o quien haga sus veces y un representante de los empleados. Actuará como secretario, el Jefe de Personal”.

En la **Ley 443 del 11 de junio de 1998⁴**, por la cual se expiden normas sobre Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones, se consagraba respecto del tema que nos ocupa, lo siguiente:

Artículo 42. *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral, para lo cual deberá oírse previamente el concepto no vinculante de la Comisión de Personal.*

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia procederán los recursos de Ley.

Así mismo, el **artículo 60⁵** de la Ley ibídem dispone: *Comisiones de personal. En todas las entidades reguladas por esta Ley deberá existir una Comisión de Personal que se ajustará a las normas vigentes y a sus decretos reglamentarios, conformada por dos (2) representantes del nominador y un representante de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.*

Por su parte el artículo 61 previó:

“Funciones de la comisión de personal. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal, en materia de carrera administrativa, cumplirán las siguientes funciones:

³ Derogado por el art. 72, Decreto Nacional 256 de 1994

⁴ La Ley 443 de 1998, fue derogada por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004

⁵ Reglamentado Decreto Nacional 1570 de 1998

1. *Vigilar que los procesos de selección y de evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales.*
2. *Nombrar los peritos que sean necesarios para resolver las reclamaciones que le sean presentadas.*
3. *Solicitar al jefe de la entidad excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren sido incluidos sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las Leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa.*
4. *Conocer, en única instancia, de las reclamaciones presentadas por los participantes en un proceso de selección por inconformidad con los puntajes obtenidos en las pruebas.*
5. *Conocer en primera instancia, de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección, pudiendo ordenar su suspensión y/o dejarlos sin efecto total o parcialmente, siempre y cuando no se haya producido el nombramiento en período de prueba.*
6. *Conocer, en segunda instancia, de las decisiones adoptadas por los jefes de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces sobre las reclamaciones que formulen los aspirantes no admitidos a un concurso y solicitar al jefe de la entidad la inclusión de aquellos aspirantes que por error hayan sido excluidos de la lista de admitidos a un proceso de selección.*
7. *Emitir concepto no vinculante previo a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento del empleado de carrera que haya obtenido una calificación de servicios no satisfactoria.*
8. *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser revinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.*
9. *Conocer, en primera instancia de las reclamaciones que presenten los empleados de carrera por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento en sus condiciones laborales.*
10. *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.*
11. *Participar en la elaboración del plan anual de capacitación y vigilar por su ejecución.*

Así también, en su **artículo 78** la Ley 443 de 1998, hace mención a que en todas las Contralorías Departamentales, Distritales y Municipales existirá una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del nominador y un (1) representante de los empleados y mencionó que estas Comisiones cumplirán las funciones previstas en el artículo anteriormente mencionado.

El **Decreto Ley 1570 del 5 de agosto de 1998**⁶ por el cual se reglamenta el artículo 60 de la Ley 443 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su artículo 1º, establecía:

“En todas las entidades reguladas por la Ley 443 de 1998 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del jefe de la unidad y un (1) representante de los empleados. En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en las dependencias regionales o seccionales, cuando se haya delegado en sus respectivos jefes la realización total o parcial de los procesos de selección, caso en el cual corresponde a éste designar a sus representantes.

En su artículo 3º y 4º la Ley *ibídem* mencionó que los Jefes de las Unidades de Personal o de las dependencias que hagan sus veces en las entidades a las cuales se refiere la Ley 443 de 1998, en ningún caso podrán ser miembros de las Comisiones de Personal. De igual forma precisó que el representante de los empleados en la Comisión de Personal tendrá un (1) suplente.

De otra parte, el Título II de la Ley en cita, dispone la normatividad acerca de la elección del representante de los empleados en la Comisión de Personal, el Título III, de la reunión y del funcionamiento de la Comisión de Personal.

En el **Decreto Ley 1572 del 5 de agosto de 1998**⁷, por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998, respecto de la Convocatorias del proceso de selección, se precisó lo siguiente:

Artículo 14º.- *Corresponde al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces elaborar el proyecto de la convocatoria, de acuerdo con los requerimientos legales y con los parámetros técnicos según la naturaleza del empleo a proveer. La convocatoria para el concurso y sus modificaciones se hará por el Jefe de la entidad a la cual pertenezcan los empleos a proveer, o por su delegado, sin cuya firma carecerán de validez. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la firma de la convocatoria, el Jefe de la unidad de personal enviará una copia auténtica a la respectiva Comisión del Servicio Civil para su registro, control y divulgación y a la correspondiente Comisión de Personal para lo de su competencia en los términos del artículo 61 de la Ley 443 de 1998.*

Por su parte, el artículo 16 del Decreto *ibídem*, menciona:

Artículo 16º.- *La convocatoria es norma regulada de todo concurso y obliga tanto a la entidad convocante como a los participantes. Antes de iniciarse las inscripciones podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por quien la haya suscrito. (...)*

⁶ Derogado por el art. 21, Decreto Nacional 1228 de 2005

⁷ Derogado por el art. 112, Decreto Nacional 1227 de 2005

Si iniciadas las inscripciones se detecta error u omisión respecto de alguno o algunos de los aspectos a los que se refieren los numerales 1, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 16 y 18 del artículo 15 de este Decreto, la Comisión de Personal respectiva deberá dejar el concurso sin efectos.

De otra parte, el artículo 25 del Decreto Ley 1572 de 1998⁸, estipuló:

Artículo 25º.- *Las reclamaciones que formulen los aspirantes inscritos no admitidos al concurso serán resueltas, en primera instancia, por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces; y en segunda instancia, por la Comisión de Personal.*

De igual forma el artículo 39º del Decreto Ley arriba señalado, previó:

Conforme con el procedimiento establecido para el efecto y con la competencia que le asigna el artículo 61 de la Ley 443 de 1998, corresponde a la Comisión de Personal solicitar al Jefe de la entidad la exclusión de la lista de elegibles de quien figure en ella cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos:

- 1. Fue admitido al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la respectiva convocatoria, aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción o aparece en la lista de elegibles sin haber superado las pruebas del concurso.*
- 2. Fue suplantado por otra persona para la prestación de las pruebas previstas en el concurso.*

Así mismo el artículo 85 de la misma disposición normativa, dispuso:

Artículo 85º.- *Si en desarrollo de los procesos de selección existieren, a criterio de la comisión de personal, dudas razonables sobre la incompatibilidad del ejercicio de las funciones del empleo con la condición de incapacidad de un aspirante o con el adecuado progreso de su rehabilitación, la entidad convocante deberá solicitar el dictamen de un organismo competente sobre la conveniencia o no conveniencia de la vinculación. Dicho dictamen, si es negativo, se considerará prioritario sobre cualquier otro resultado obtenido en las pruebas aplicadas y causará el retiro del concursante.*

B. REGULACIÓN VIGENTE

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, respecto de las Comisiones de Personal preceptúa:

⁸ Ibídem.

ARTÍCULO 16. LAS COMISIONES DE PERSONAL.

1. *En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.*

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. *Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:*
 - a) *Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;*
 - b) *Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;*
 - c) *Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes.*
 - d) *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;*
 - e) *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;*

- f) *Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;*
 - g) *Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;*
 - h) *Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;*
 - i) *Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;*
 - j) *Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.*
3. *Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán 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 encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.*

El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, sobre el actuar de las Comisiones de Personal, respecto de los procesos de selección dispuso en su artículo 14, lo siguiente:

“Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual deberá ser divulgado por la entidad que adelanta el proceso de selección.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas, por la entidad responsable de realizar el concurso. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria.

Las modificaciones respecto de la fecha de las inscripciones se divulgarán por los mismos medios utilizados para la divulgación de la convocatoria, por lo menos con dos (2) días de anticipación a la fecha de iniciación del período adicional.

Las relacionadas con fechas o lugares de aplicación de las pruebas, deberán publicarse por los medios que determine la entidad que adelanta el concurso incluida su página web y, en todo caso, con dos (2) días de anticipación a la fecha inicialmente prevista para la aplicación de las pruebas. Estas modificaciones serán suscritas por el responsable del proceso de selección y harán parte del expediente del respectivo concurso. Copia de las mismas deberá enviarse a la Comisión

Nacional del Servicio Civil y a la Comisión de Personal de la entidad correspondiente”.

Respecto del sistema de estímulos, el artículo 85 del Decreto *ibídem* mencionó:

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

De otra parte, el **Decreto 1228 del 21 de abril de 2005**, por el cual se reglamentó el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, previó lo siguiente:

Artículo 1°. *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.

Parágrafo. *Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento.*

Artículo 2°. *De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, las disposiciones relacionadas con las comisiones de personal serán aplicables en su integridad a los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional, las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y solo para los efectos previstos en el presente decreto, el Comando General de las Fuerzas Militares, los Comandos de Fuerza y la Policía Nacional se considerarán como una entidad.*

Artículo 3°. *El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en los organismos y entidades a las cuales se refiere el presente decreto, será el Secretario de la Comisión de Personal, quien no tendrá voto, y en ningún caso*

podrá ser miembro de la misma. Tampoco podrá ser miembro de la Comisión de Personal el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, salvo que deba actuar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

En cuanto a los Representantes de los empleados en la Comisión de Personal, determinó lo siguiente:

Artículo 4°. *Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo período.*

Artículo 5°. *La convocatoria se divulgará ampliamente y contendrá por lo menos la siguiente información:*

- 5.1. Fecha y objeto de la convocatoria.*
- 5.2. Funciones de la Comisión de Personal.*
- 5.3. Calidades que deben acreditar los aspirantes.*
- 5.4. Unidad o dependencia en la cual se inscribirán los candidatos.*
- 5.5. Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla.*
- 5.6. Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación; y*
- 5.7. Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección.*

Artículo 6°. *Los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades:*

- 6.1. No haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura; y*
- 6.2. Ser empleados de carrera administrativa.*

Artículo 7°. *Los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, ante el Jefe de la Unidad de Personal o ante quien haga sus veces en la respectiva entidad o en la dependencia regional o seccional, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual.*

(...)

Artículo 13. *Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el Jefe de la Unidad de*

personal o por quien haga sus veces de la respectiva entidad o de las regionales o seccionales.

Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el Jefe de Personal o quien haga sus veces publicará los resultados de las votaciones.

(...)

Artículo 16. *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.*

Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el período siguiente.

Artículo 17. *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 del 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.*

Artículo 18. *Cuando el número de empleados públicos de carrera de una dependencia regional o seccional no permita la conformación de la Comisión de Personal, estos participarán en la elección convocada por el jefe de la entidad a la cual pertenece la dependencia regional o seccional.*

Artículo 19. *Dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto, las entidades convocarán a elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, de acuerdo a lo establecido en el presente decreto. Elegidos los representantes, quedará sin efecto la designación del representante de los empleados a la Comisión de Personal existente.*

Artículo 20. *En las entidades en las cuales no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal podrán participar como electores o aspirantes, las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales.*

De otra parte, **la Circular 005 de 2012** expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en relación con las Comisiones de Personal, previó en el numeral 2.1.2., lo siguiente:

“...conforme se desprende del literal e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, los servidores de carrera podrán interponer, dentro de los cinco (5)⁹ días siguientes a la fecha de comunicación del acto que cause el presunto desmejoramiento de las condiciones laborales, reclamación de primera instancia ante la Comisión de Personal de su entidad.

Frente a la decisión de la Comisión de Personal, procederá reclamación en segunda instancia ante esta Comisión, las cuales serán concedidas en el efecto suspensivo, evento en el cual se suspende el cumplimiento del acto impugnado hasta tanto se resuelva la segunda instancia”.

En cuanto a la reclamación por derecho a encargo, el numeral 2.1.3 de la Circular en mención, estableció:

“Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicidad del acto presuntamente lesivo del derecho a encargo (Ej: acto de provisión por encargo de otro servidor con menos derecho o que incumple requisitos, o nombramiento en provisionalidad existiendo servidor de carrera con derecho a encargo), el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho preferencial, podrá interponer escrito de reclamación de primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad, atendiendo para ello, los requisitos establecidos en el Título I del Decreto 760 de 2005 (Artículos 4 y 5).

Proferido y conocido el acto administrativo que resuelve la actuación iniciada con ocasión de la reclamación en primera instancia, el servidor de carrera interesado cuenta con la posibilidad jurídica de cuestionar el pronunciamiento de la Comisión de Personal, si se considera insatisfecho con aquel, valiéndose de la reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual deberá ser presentada ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los cinco (5)¹⁰ días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia conforme lo dispone el artículo 46 del Acuerdo 140 de 2010, el cual puede ser consultado en nuestra página Web www.cnsc.gov.co.

II. GENERALIDADES Y CRITERIOS EN RELACIÓN CON LAS COMISIONES DE PERSONAL

A. DEFINICIÓN

Conforme lo dispone 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, colegido, de carácter bipartito, conformada por dos (2) representantes de la Entidad

⁹ Conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto Ley 760 de 2005, éste término deberá ser el previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en razón a que la normatividad no lo estableció, por lo cual debe darse aplicación al término dispuesto en el artículo 76 del CPACA, esto es diez (10) días hábiles.

¹⁰ *Ibidem*.

designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados **elegidos por votación directa de estos**, constituyéndose entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social del Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.

B. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

i. Obligatoriedad de conformar la Comisión de Personal.

Por mandato legal, en todas las entidades del Estado a quienes se apliquen las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, deberá existir una Comisión de Personal integrada por dos (2) representantes de la entidad u organismo y dos (2) representantes de los Empleados elegidos por votación directa de éstos.

Así las cosas, tanto en las entidades que entren en proceso de liquidación o supresión, como en las nuevas, deberá conformarse el organismo colegiado, siendo entonces responsabilidad del jefe de éstas, garantizar la existencia de la Comisión de Personal.

ii. Designación de los dos representantes de la Entidad en la Comisión de Personal.

Conforme lo dispone el Decreto No. 1228 de 2005, los dos representantes de la Administración que designe el nominador pueden ser empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, sin que en todo caso puedan ser designados como tal, el Jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, o el Jefe de Control Interno de la Entidad.

Lo anterior, en razón a que conforme a la normatividad vigente, el Jefe de la Unidad de Personal será el secretario de la Comisión de Personal, y por su parte, el Jefe de Control Interno será quien dirima los empates que se presenten para la adopción de las decisiones en la Comisión de Personal.

iii. Elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal.

Conforme lo dispone el artículo 16 del Decreto No. 1228 de 2005, los representantes de los empleados serán elegidos por períodos de dos (2) años, contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, debiendo el Jefe de la entidad convocar a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del período.

iv. REGLAS GENERALES PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES.

El procedimiento que debe adelantar la entidad para la elección de los representantes de los empleados, se encuentra establecido en el Capítulo II del Decreto No.1228 de 2005, y contiene las siguientes etapas:

- a) **Convocatoria.**¹¹ La convocatoria para la elección de los dos (2) representantes, deberá ser divulgada ampliamente por la Administración con el fin de garantizar, promover y estimular la participación de todos los servidores de la entidad. Para ello podrán apoyarse en los medios electrónicos de que disponga. (Vgr. Página Web, correo electrónico, intranet, etc.)
- b) **Inscripción de Candidatos.**¹² Dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la Convocatoria, los candidatos deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas.

Al respecto, conviene precisar que por regla general, los aspirantes deberán cumplir con los siguientes requisitos: i) ser servidores de carrera; ii) no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año y; iii) no haber sido representantes de los empleados como principales o suplentes, en el período inmediatamente anterior.

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

- c) **Divulgación de la Lista de Inscritos.**¹³ El 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, verificando previamente que éstos cumplan con los requisitos. La divulgación podrá realizarse a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos de que disponga. (Vgr. Página Web, correo electrónico, intranet, etc.).
- d) **Designación de Jurados.**¹⁴ 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, quienes serán notificados mediante publicación de la lista respectiva que deberá realizarse el día hábil siguiente a su designación.

A los jurados de votación les corresponderá ejercer las funciones establecidas en el artículo 9º del Decreto No. 1228 de 2005 y que se transcriben a continuación:

“(...)
9.1. *Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.*
9.2. *Revisar la urna.*

¹¹ Artículo 5º del Decreto No. 1228 de 2005.

¹² Artículo 7º del Decreto No. 1228 de 2005.

¹³ Artículo 8º del Decreto No. 1228 de 2005.

¹⁴ Artículo 8º, inciso segundo y tercero del Decreto No. 1228 de 2005.

- 9.3. *Instalar la mesa de votación.*
- 9.4. *Vigilar el proceso de votación.*
- 9.5. *Verificar la identidad de los votantes.*
- 9.6. *Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio; y*
- 9.7. *Firmar las actas.”*

- e) **Publicación de Lista General de Votantes.**¹⁵ 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, con indicación del documento de identidad y el número de la mesa de votación en donde les corresponde votar.

QUIENES PUEDEN PARTICIPAR COMO ELECTORES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

Al respecto, conviene tener en consideración que la Ley 909 de 2004 en su artículo 16, así como el Decreto 1228 de 2005, fueron enfáticos en determinar que los dos (2) representantes de los empleados deben ser de carrera, con la excepción consagrada en el artículo 20 del referido Decreto; sin embargo, en lo que respecta a los electores, el artículo 1º *ibídem* dispuso que éstos serán los **empleados públicos** del organismo o entidad, salvo aquellos que su vinculación sea de carácter temporal y supernumerario.

Así las cosas y con el fin de dilucidar claramente **quienes pueden participar como electores de los miembros de la Comisión de Personal**, resulta necesario determinar quiénes son empleados públicos conforme la legislación y la jurisprudencia vigente.

La Constitución Política dispone en sus artículos 123 y 125, lo siguiente:

“ARTICULO 123. *Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

(...)

¹⁵ Artículo 10º del Decreto No. 1228 de 2005.

ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. (...)

Ahora, la Ley 909 de 2004 dispuso sobre este particular lo siguiente:

“Artículo 1º. Objeto de la ley.

(...) De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

“Artículo 5º. Clasificación de los empleos.

Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente son de carrera administrativa, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo (...)
2. Los de libre nombramiento y remoción (...)

De otra parte, la Corte Constitucional en Sentencia C – 741 de 2012, señaló al respecto lo siguiente:

“De otra parte, la extensa labor hermenéutica de la doctrina y los operadores jurídicos en torno a ese concepto, que durante los años recientes ha procurado también precisar su significado a la luz de los nuevos preceptos superiores, ha generado algunos consensos al respecto, entre ellos: **i) que los empleados públicos son un subconjunto de otro mayor, el de los denominados servidores públicos, que según se observa, es el término más genérico y comprehensivo que el texto constitucional utiliza para referirse al conjunto de empleados y funcionarios del Estado en sus distintas ramas^[26]; ii) que ese grupo comprende cargos que, aunque desde distintos niveles, tienen en común el ejercicio de funciones típicamente administrativas, entre ellos los de los funcionarios elegidos para un período fijo, los de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa, conformando así el grupo más numeroso de servidores públicos^[27]; iii) que frente a las otras especies de empleados oficiales de que hablan los artículos 123 y 125 del texto superior, los empleados públicos conforman una**

categoría residual, a la que pertenecerían todos aquellos funcionarios del Estado no encuadrables en ninguno de tales grupos.”

Por su parte, el Consejo de Estado en Sentencia del 04 de marzo de 2011, Consejera Ponente: MARÍA NOHEMÍ HERNÁNDEZ PINZÓN, señaló sobre el particular lo siguiente:

“De lo dicho infiere la Sala que el empleado público se caracteriza, entre otras cosas, por lo siguiente: Primero, porque su arribo a la administración tiene por fin el cumplimiento de funciones públicas o administrativas; segundo, porque se trata de la prestación personal del servicio; tercero, porque ello sólo es posible a través de una relación legal y reglamentaria, que requiere de una previa designación o nombramiento, seguido de la posesión, donde el empleado debe prestar juramento de cumplir la Constitución y las leyes; cuarto, porque como lo dice la Constitución, deben existir en la planta de personal los respectivos empleos, así su creación sea temporal, con funciones detalladas, y estar asignados los recursos presupuestales que aseguren el pago de los derechos salariales y prestacionales del respectivo empleado (Art. 122); y quinto, porque además de tratarse de una relación marcada por la subordinación y el deber de cumplir las funciones en determinado horario, es preciso que las funciones se cumplan en forma permanente y no transitoria.”

En virtud de las disposiciones Constitucionales, legales y jurisprudenciales transcritas, se puede inferir que pueden participar como electores, todos aquellos servidores que desempeñen un empleo público de aquellos que se clasifican como tales en el artículo 5º de la Ley 909 de 2004, esto es:

- Los de carrera,
- Los de período,
- Los de libre nombramiento y remoción
- Los de elección popular,

Excluyéndose a quienes desempeñen empleos temporales, supernumerarios y a los trabajadores oficiales.

f) Jornada de Votación y Escrutinio.¹⁶ La jornada de votación deberá efectuarse en el lugar, fecha y horas de apertura y cierre, previamente establecidos en la Convocatoria.

Cerrada la jornada, uno de los miembros del jurado deberá leer en voz alta el número de sufragantes, dejando constancia de ello en el acta de escrutinio y en la lista general de votantes.

Surtido lo anterior, la urna deberá abrirse públicamente contándose uno a uno los votos sin desdoblarlos; si el número de ellos supera el de los sufragantes, se

¹⁶ Artículos 11 a 15 del Decreto No. 1228 de 2005.

introducirán nuevamente en la urna y se sacarán al azar tantos votos hayan excedido el número de votantes, debiendo ser incinerados sin desdoblarse. De lo anterior deberá dejarse constancia en el acta.

Los jurados procederán a realizar el escrutinio dejando anotación en el acta del número de votos correspondiente a cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar la decisión del sufragante no serán contados a favor de ninguno.

Culminado el escrutinio, se leerá el resultado en voz alta y los jurados entregarán 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 que deberá ser suscrita por todos los jurados.

En el acto de escrutinio, los candidatos pueden presentar reclamaciones por escrito, las que deberán ser resueltas por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces.

Resuelta las reclamaciones o solicitudes, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, deberá publicar los resultados de las votaciones.

- g) Representantes electos.** Serán elegidos como representantes de los empleados en la Comisión de Personal, los dos (2) candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden; así mismo, serán elegidos como suplentes aquellos que en número de votos ocupen el tercer y cuarto lugar.

En caso de empate del mayor número de votos entre dos (2) candidatos, éstos serán elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y los siguientes como suplentes. Si el mayor número de votos fuere igual para más de dos (2) candidatos, la elección se decidirá a la suerte.

- h) Comunicación de la Elección.** La elección deberá ser comunicada a los representantes, fecha a partir de la cual se contará el período de dos (2) años.

v. SITUACIONES ESPECIALES EN EL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS EN LA COMISIÓN DE PERSONAL.

a) Número de inscritos insuficiente.

- Cuando en una entidad u organismo no haya empleados de carrera o el número de éstos no haga posible cumplir con el número mínimo de inscritos que reúnan los requisitos establecidos previamente y por ende la conformación de la Comisión de Personal, podrán participar como electores y aspirantes, aquellos que se encuentren vinculados en calidad de provisionales.

- Cuando en una entidad, a pesar de existir servidores de carrera que cumplan con los requisitos, no se inscribe el número mínimo de candidatos previsto en el Decreto No. 1228 de 2005, ni en la etapa inicial, ni en la prórroga, impidiendo a la Administración adelantar el proceso electoral, tal situación se enmarca en la imposibilidad para la Entidad de conformar la Comisión de Personal, en los términos del artículo 20 *ídem*, siendo procedente en consecuencia, aplicar la excepción contenida en dicha norma en lo que respecta a la participación como aspirantes y electores de los servidores vinculados a la Entidad a través de nombramiento provisional.

En este evento, corresponderá a la Entidad convocar nuevamente a elecciones, dejando constancia documental y escrita en el acto de convocatoria que, agotado el procedimiento para adelantar el proceso de selección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, se hizo imposible su conformación por circunstancias ajenas a la Administración e imputables a la falta de inscripción del número mínimo de candidatos de carrera que permitan llevar a cabo el proceso electoral, y de contera, la conformación de la Comisión de Personal. En esta elección podrán participar como electores todos los empleados públicos de la entidad u organismo, incluidos los servidores cuyo nombramiento sea en provisionalidad.

En el caso en que en la convocatoria que se realice resulten inscritos como candidatos al menos cuatro (4) servidores con derecho de carrera, la elección sólo se realizará con éstos, excluyéndose a los provisionales inscritos; lo anterior habida cuenta que resultaría superada la situación que condujo a la Administración a dar aplicación a la excepción contenida en el artículo 20 del Decreto No. 1228 de 2005.

Esta condición deberá estar contenida expresamente en el acto de convocatoria. Ahora, si resultan menos de cuatro (4) servidores de carrera inscritos, la elección de ser procedente, se realizará incluyendo a los servidores con nombramiento provisional.

La Convocatoria y el proceso electoral se deberán adelantar en los precisos términos del Capítulo II del Decreto No. 1228 de 2005.

Si durante este último procedimiento se presentan algunas de las siguientes situaciones, la Entidad deberá adoptar las medidas que a continuación se indican:

- a. Que en la prórroga resulten inscritos entre dos y tres candidatos. En este evento y con el fin de garantizar la conformación de la Comisión de Personal, la cual en todo caso y conforme la Ley 909 de 2004, debe estar conformada por dos (2) representantes de los empleados, se adelantará el proceso de selección,

teniendo claridad que en el caso que sean sólo dos (2), no habrá suplentes con quienes suplir las vacancias temporales o definitivas.

En consecuencia, deberá la Comisión de Personal determinar en su reglamento de funcionamiento, la forma de suplir las faltas temporales, y para el caso de las absolutas, la Entidad deberá adelantar nuevamente una convocatoria a elecciones dentro de los cinco (5) días siguientes a que tenga conocimiento de tal hecho, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Decreto No. 1228 de 2005.

b. Imposibilidad de conformar la Comisión de Personal por falta de servidores interesados en ser miembros.

En caso que aun convocando a los servidores provisionales, no se presenten candidatos o sólo se inscriba uno, existe una imposibilidad material de adelantar en los términos del Decreto No. 1228 de 2005, el proceso electoral para la elección de los dos representantes de los empleados, imposibilidad acaecida por la falta de los interesados; en este evento a criterio de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Administración se verá exenta de cualquier responsabilidad, siempre que demuestre documentalmente que la imposibilidad de conformar la Comisión de Personal obedece a circunstancias ajenas a ella, e imputables a la falta de participación de los servidores de la Entidad.

Lo anterior, no se traduce en que la Administración, ante una fallida o desierta convocatoria para la elección de los dos (2) representantes de los servidores, pueda abstraerse de su deber de adoptar los mecanismos que permitan el ejercicio efectivo de los derechos consagrados en el artículo 40 de la Constitución Política, así como del deber de convocar a elecciones tantas veces como sea necesario, hasta que se logre conformar la Comisión de Personal, en los términos del artículo 17 del Decreto No. 1228 de 2005.

La consecuencia de la imposibilidad de conformar la Comisión de Personal por las circunstancias relacionadas en precedencia, será entre otras, la falta de la instancia que conozca las reclamaciones laborales que pretendan presentar los servidores de carrera en los asuntos de competencia de dicho organismo colegiado, y en consecuencia, la imposibilidad de acudir en segunda instancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior, en forma alguna implicará el desconocimiento del derecho que le asiste a los servidores de carrera de presentar reclamaciones, puesto que si éstos no están interesados en ejercer su derecho Constitucional de participación en las decisiones que les afecten y renuncian a la posibilidad de elegir y ser elegidos en la Comisión de Personal, ello se traduciría en la imposibilidad de representar o tener representantes en dicho organismo colegiado y por tanto, a la instancia que legalmente se previó para que conozca de sus reclamaciones; lo anterior, sin

perjuicio de los recursos y acciones que en sede administrativa o judicial puedan presentar.

En todo caso, la imposibilidad de conformar la Comisión de Personal por falta de candidatos, **NO** exime de responsabilidad al nominador de designar a los dos (2) representantes de la entidad ante dicho organismo colegiado para el período correspondiente, debiendo tener en cuenta para ello las disposiciones contenidas en el artículo 1º, inciso segundo y el artículo 3º del Decreto No. 1228 de 2005.

vi. EL VOTO EN BLANCO EN LOS PROCESOS DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN DE PERSONAL.

Si bien ni la Ley 909 de 2004 en su artículo 16, ni el Decreto No. 1228 de 2005 reglamentan o mencionan nada respecto del voto en blanco, excepto cuando se hace referencia al mismo en el artículo 12 del referido Decreto, resulta que el voto en blanco es una expresión de la democracia participativa, que permite la manifestación por parte del elector, de su descontento con los candidatos; sobre este particular se ha referido la Corte Constitucional en Sentencia C – 490 de 2011, cuando señaló:

*“En el sistema de participación política previsto en la Constitución, el voto en blanco constituye una valiosa expresión del disenso con efectos políticos a través del cual se promueve la protección de la libertad del elector y como consecuencia de este reconocimiento la misma Constitución le adscribe una incidencia decisiva en procesos electorales orientados a proveer cargos unipersonales y de corporaciones públicas de elección popular, tal como lo establece el parágrafo 1º del artículo 258 de la Constitución que precisa que “deberá repetirse por una sola vez la votación para elegir miembros de una corporación pública, gobernador, alcalde o la primera vuelta en las elecciones presidenciales, **cuando del total de votos válidos, los votos en blanco constituyan la mayoría; y tratándose de elecciones unipersonales no podrán presentarse los mismos candidatos, mientras que en las de corporaciones públicas, no se podrá presentar a las nuevas elecciones la lista que no haya alcanzado el umbral**”.* (Énfasis nuestro)

Ahora bien, habida cuenta que como se indicó en líneas precedentes, ni la Ley 909 de 2004 ni el Decreto No. 1228 de 2005 hicieron mención o reglamentaron para dicho proceso electoral, lo relacionado con el voto en blanco y sus implicaciones, ante tal vacío y en aplicación a lo previsto en el artículo 8º de la Ley 153 de 1887, que dispone: *“cuando no hay ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos ó materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho”*, es pertinente por analogía acudir a las disposiciones contenidas en el artículo 9 del Acto Legislativo 01 de 2009, que en su literalidad dispone:

“Deberá repetirse por una sola vez la votación para elegir miembros de una corporación pública, gobernador, alcalde o la primera vuelta en las elecciones presidenciales, cuando el total de los votos válidos, los votos en blanco constituyan la

mayoría. Tratándose de elecciones unipersonales no podrán presentarse los mismos candidatos, mientras que en las corporaciones públicas no se podrán presentar a las nuevas elecciones las listas que no hayan alcanzado el umbral".

Es de advertir que la Corte Constitucional, en Sentencia C-490 de 2011 declaró inexecutable la norma de la Reforma Política que ordenaba repetir elecciones "cuando el voto en blanco obtenga más votos que el candidato o lista que haya sacado la mayor votación", **en consecuencia la mayoría necesaria para repetir la elección es mayoría absoluta, es decir el 50% más 1 de los votos válidos, y no mayoría simple.**

En virtud de lo expuesto, cuando en la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal, la mayoría absoluta de los votos sea en blanco, la Entidad deberá convocar nuevamente a elecciones en las que no podrán inscribirse los mismos candidatos.

vii. COMPETENCIA DE LAS COMISIONES DE PERSONAL SECCIONALES O REGIONALES.

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004, dispuso entre otras cosas, que se deberán integrar Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las Entidades, teniendo en consecuencia que para este caso, habrá de existir una Comisión de Personal Nacional y tantas Comisiones regionales o seccionales como dependencias existan en la Entidad. Es de precisar que la conformación de comisiones seccionales o regionales no exime de responsabilidad a la Entidad de conformar una Comisión de Personal Nacional.

Ahora, la norma en mención determinó en el numeral segundo, las funciones que le corresponden a las Comisiones de Personal; sin embargo, no hizo ninguna distinción en cuanto a si estas concernían a todas las Comisiones de Personal, indistintamente si se tratan de las Nacionales o las Regionales o Seccionales en caso de existir.

No obstante, resulta que sobre este particular el artículo 6º del Decreto Ley 760 de 2005, dispuso lo siguiente:

"Las funciones asignadas a las Comisiones de Personal, en los literales d) y e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 no podrán ser ejercidas por las Comisiones de Personal de las dependencias regionales o seccionales de las entidades."
(Marcación intencional).

En consecuencia, las Comisiones de Personal seccionales o regionales no cuenta con la competencia funcional para:

- i) *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 los empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos y; (Literal d) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004).

ii) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal, de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos. (Literal e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004)

Conforme a lo expuesto, las reclamaciones que formulen los servidores de carrera de las Entidades a las que se aplica la Ley 909 de 2004, y que se presenten ante las Comisiones de Personal seccionales o regionales en los asuntos relacionados en líneas precedentes, deberán ser trasladadas por éstas a la Comisión de Personal Nacional de la Entidad que se trate, estándoles proscrito resolverlas en razón a su falta de competencia funcional.

Ahora, dentro de las funciones de las Comisiones de Personal establecidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se tiene la contemplada en el literal b) que en su tenor literal dispone: “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, conviene precisar que en tratándose de procesos de selección, no existe en la actualidad ningún procedimiento especial que le haya atribuido a las Comisiones de Personal ejercer dicha función; lo anterior habida cuenta que las reclamaciones que surjan en el desarrollo de los concursos, conforme las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 760 de 2005, se atribuyeron exclusivamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De otra parte, en relación con la Evaluación de Desempeño, el Acuerdo No. 137 de 2010, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”, fijó para las Comisiones de Personal la función de conocer en única instancia, las reclamaciones por inconformidad del evaluado en los compromisos establecidos, la cual se deberá presentar y tramitar en los términos del artículo 9º, literal b) parágrafo 1º del Acuerdo en mención. En consecuencia, al tratarse de una reclamación fijada en un procedimiento especial relacionado con la Evaluación del Desempeño, podría ser resuelta por las Comisiones de Personal Seccionales o Regionales.

Finalmente en tratándose de encargo, resulta que la CNSC mediante la Circular No. 005 de 2012 fijó en el numeral 2.1.3, las instrucciones relacionadas con las reclamaciones por derecho a encargo; sin embargo, al tratarse éste de un asunto de aquellos establecidos en el literal e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, a pesar de estar determinado en un procedimiento especial, resulta que las reclamaciones que sobre este particular presenten los servidores de carrera, sólo podrán ser conocidas y tramitadas por las Comisiones Nacionales y no por las Seccionales o Regionales.

viii. ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO.

Conforme lo prevé el parágrafo del artículo 1º del Decreto No. 1228 de 2005, corresponde a las Comisiones de Personal establecer su reglamento de funcionamiento, debiendo éste entenderse como el conjunto de preceptos con sustento en los cuales dicho organismo colegiado ejercerá las funciones que legalmente le han sido 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 No. 1228 de 2005 y debe ser además consecuente con la naturaleza y las funciones de la Comisión de Personal.

En el evento que una Comisión de Personal no cuente con reglamento interno de funcionamiento, deberá en un término prudencial adoptarlo en los anteriores términos.

ix. DECISIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL Y ACTAS DE REUNIÓN.

Conforme lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, las decisiones que adopte la Comisión de Personal se tomarán por la mayoría absoluta de sus miembros, entendida ésta por la mitad más uno de ellos.

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 de la Comisión de Personal, actas que en todo caso deberán estar suscritas por todos los miembros del organismo colegido.

Es de precisar que dada la naturaleza de la Comisión de Personal y teniendo en cuenta el contexto de las funciones contenidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, a este organismo no le es dable coadministrar e intervenir en las decisiones de la Entidad relacionadas con asuntos de administración de personal, debiendo apegarse el organismo a las precisas competencias que legalmente se le atribuyeron.

x. PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

De acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal deberá elegir en su seno un presidente, quien a criterio de la CNSC será el representante del organismo colegiado, sin que ello signifique que sobre éste recaiga alguna facultad discrecional de decidir los asuntos que se someten a consideración de la Comisión de Personal, o de asumir las funciones de ésta sin someterlas a la votación de todos los miembros. Ahora bien, las normas nada determinaron en relación con la oportunidad para elegir al presidente, teniendo entonces que a criterio de la CNSC, éste deberá ser elegido en un término prudencial contado a partir que se conforme el organismo colegido, correspondiendo a la Comisión de Personal determinar en su reglamento de funcionamiento, temas tales como el período, reemplazo ante falta temporal, nueva elección ante falta absoluta, entre otras.

xi. OBLIGATORIEDAD DE LAS REUNIONES MENSUALES

Por mandato legal, las Comisiones de Personal deben reunirse por lo menos una vez al mes, pudiendo ser convocada por cualquiera de sus miembros o por el secretario de ésta.

Sobre este particular, conviene precisar que 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, sino que además tiene asignadas aquellas relacionadas con la vigilancia del cumplimiento al orden de provisión de los empleos de carrera, participación en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos, y el seguimiento de su cumplimiento, la formulación de programas de diagnóstico y medición del clima organizacional, entre otras.

En consecuencia, no es admisible que el organismo colegiado no se reúna por lo menos una vez cada mes con la excusa de no tener reclamaciones por resolver, habida cuenta que conforme lo expuesto en precedencia, tiene asignadas otras funciones.

xii. EFECTOS DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA COMISIÓN DE PERSONAL.

Teniendo en cuenta que las decisiones adoptadas por las Comisiones de Personal al tramitar una reclamación laboral, son el resultado del ejercicio de una facultad legal, siempre que el trámite verse sobre asuntos de su competencia y que la decisión se haya adoptado en derecho, éstas una vez en firme, se consideran vinculantes tanto para los interesados como para la Administración.

En tal virtud, la entidad deberá sin dilación alguna dar estricto cumplimiento a la decisión legalmente adoptada por el organismo competente.

xiii. ASPECTOS SOBRE LOS CUALES LA COMISIÓN DE PERSONAL CARECE DE COMPETENCIA PARA PRONUNCIARSE O ACTUAR

La Ley 909 de 2004 enunció de manera precisa, los temas y asuntos que corresponde a la Comisión conocer o tramitar en virtud de las facultades legales que de manera expresa le ha conferido la mencionada Ley; no obstante a continuación se presentan a título enunciativo algunos aspectos sobre los que la Comisión de Personal carece de competencia para emitir algún pronunciamiento o desplegar cualquier tipo de actuación, veamos:

- a. Resolver reclamaciones que versen sobre los resultados de la 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. Lo anterior, comoquiera que el

acto lesivo que activa la reclamación laboral para los servidores públicos de carrera que consideren vulnerado su derecho preferencial a encargo, será únicamente el acto administrativo de nombramiento de otro servidor (por encargo o nombramiento provisional) en el empleo objeto del estudio respectivo. Tampoco podrán emitir pronunciamiento alguno relacionado con el estudio de verificación de cumplimiento de requisitos.

- b. Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno en temas relacionados con el Manual de Funciones y Requisitos vigente en la Entidad.
- c. Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno en temas relacionados con el resultado o puntaje obtenido en la Evaluación del Desempeño Laboral, dado que para impugnar tal resultado, el servidor cuenta con los recursos de reposición y de apelación (en caso de proceder éste último).
- d. Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno respecto de asuntos relacionados con situaciones administrativas en que puedan estar inmersos los servidores públicos de la entidad, como lo son, solicitudes de provisión transitoria de empleos a través de encargos u otorgamiento de encargos¹⁷, solicitudes para proveer transitoriamente un empleo, acoso laboral o traslados.

Se advierte que la Comisión de Personal sí tiene competencia para tramitar en primera instancia las reclamaciones laborales que se presenten argumentando presunto desmejoramiento laboral como resultado de un traslado efectuado.

- e. Emitir pronunciamiento alguno en temas que por disposición legal son de competencia exclusiva y excluyente del nominador en ejercicio de su facultad nominadora, dado que la Comisión de Personal no es una instancia que coadministre las relaciones laborales.

El concepto unificado fue aprobado por unanimidad en sesión de Comisionados del 10 de abril de 2014 y deroga aquellos que le sean contrarios.

CARLOS HUMBERTO MORENO BERMÚDEZ

¹⁷ Corresponde a solicitudes en las que algún servidor persiga que se provea un empleo de carrera que se encuentra desprovisto (sin servidor alguno que lo desempeñe en propiedad o transitoriamente) en la Entidad, sin que aún la Administración haya decidido proveerlo transitoriamente.

Presidente