

cartilla
**Comisiones
de
Personal**



Comisión Nacional del Servicio Civil
2014



Primera Edición
Bogotá D.C., Octubre de 2014



Comisión Nacional del Servicio Civil

Carlos Humberto Moreno Bermúdez
Presidente

Pedro Arturo Rodríguez Tobo
Comisionado

José Elías Acosta Rosero
Comisionado

Compilación
Shirley Johana Villamarin
Asesora Grupo de Vigilancia

Gustavo Andrés Puerto Guío
Contratista Grupo de Vigilancia

Corrección de Estilo
Magnolia Rodríguez Niño
Contratista Asesora de Comunicaciones

Diagramación y Diseño
Yudy Natally Molina Flores
Contratista de Comunicaciones



Contenido

■ ¿Qué es la Comisión de Personal?	2
■ Importancia de la Comisión de Personal	3
■ Conformación de la Comisión de Personal	4
■ Elección de los representantes de los Empleados	5
■ Situaciones especiales	13
■ Voto en blanco	17
■ Funcionamiento	18
■ Funciones de la Comisión de Personal	20
■ Competencia de las Comisiones de Personal seccionales o regionales	21
■ Reclamaciones	23
■ ¿Cómo presentarlas?	24
■ Decisiones de la Comisión de Personal	26
■ Reclamación ante la CNSC	28
■ Normatividad	29



Presentación

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en virtud de las facultades otorgadas por el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, encargada de la administración y vigilancia de los sistemas de carrera administrativa, con excepción de los especiales de origen Constitucional, presenta la siguiente cartilla en asuntos relacionados con la conformación y funcionamiento de las Comisiones de Personal.

A través de la presente cartilla, las Entidades y las Comisiones de Personal a las que les es aplicable la Ley 909 de 2004, encontrarán suficiente ilustración tanto en el marco normativo como doctrinal, en materia de conformación y funcionamiento de dichos organismos colegiados.



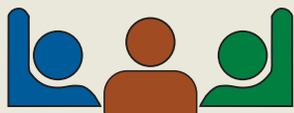
¿Qué es la Comisión de Personal?

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, colegiado, de carácter bipartito, conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, constituyéndose 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.





Importancia de la Comisión de Personal



La Comisión de Personal se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio

del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

Tal como lo establecen sus funciones, esta Comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo, mediante procesos de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional.

Pero, más importante aún, actúa como primera instancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a efectos de resolver reclamaciones por encargo, incorporación y desmejoramiento de las condiciones laborales y, tal como lo establece el Acuerdo No. 137 de 2010, artículo 10°, Parágrafo 1°, como única instancia por inconformidad con los compromisos fijados para la Evaluación del Desempeño Laboral.



Conformación de la Comisión



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.

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, quien será el secretario de la Comisión de Personal, o el Jefe de Control Interno de la entidad, quien será el que dirima los empates que se presenten para la adopción de las decisiones en la Comisión de Personal.





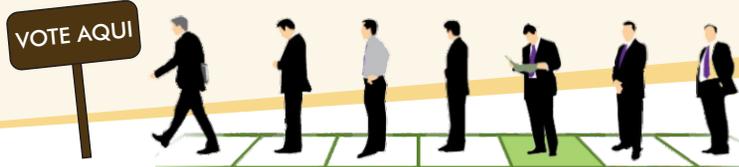
Elección de los Representantes de los Empleados

Conforme lo dispone el artículo 4° 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.



La Convocatoria ¹

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, podrá apoyarse en los medios electrónicos de que disponga. (Vgr. página Web, correo electrónico, intranet, etc.)



Inscripción de los Candidatos ²

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.
- 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 haber al menos cuatro (4) candidatos inscritos que acrediten los requisitos previamente señalados; de lo contrario, se prorrogará el período de inscripciones por un término igual.





Divulgación de la Lista de Inscritos ³



Candidatos
Para la Comisión
de Personal

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 establecidos. La divulgación podrá realizarse a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos de que disponga. (Vgr. Página Web, correo electrónico, intranet, etc.).

Los Jurados ⁴

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:



³ Artículo 8º del Decreto No. 1228 de 2005.

⁴ Artículo 8º, inciso segundo y tercer del Decreto No. 1228 de 2005.



"(...)

- 9.1. *Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.*
- 9.2. *Revisar la urna.*
- 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."*

Publicación de la lista general de Votantes ⁵

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.



⁵ Artículo 10º del Decreto No. 1228 de 2005.



¿Quénes pueden participar como electores?

Al respecto, conviene tener en consideración que la Ley 909 de 2004 en su artículo 16, así como el Decreto No. 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.

En virtud de las disposiciones Constitucionales, legales y jurisprudenciales, 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.

⁶ Artículo 123 y 125 de la Constitución Política de Colombia, artículo 1º de la Ley 909 de 2004 y Sentencia C-741 de 2012.



Jornada de Votación y Escrutinio⁷

La jornada de votación deberá efectuarse en un solo día, en el lugar, fecha y horas de apertura y cierre, previamente establecidos en la Convocatoria, siendo posible adelantar la jornada electoral a través de medios electrónicos, siempre que se observen las condiciones fijadas en la norma, relacionadas con las formalidades electorales.

Corresponderá a los jurados leer en voz alta el número de sufragantes, dejando constancia de ello en el acta de escrutinio y en la lista general de votantes, abrir públicamente la urna, contándose uno a uno los votos sin desdoblarlos; si el número de ellos supera el de los sufragantes, se 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.

⁷ Artículo 11º del Decreto No. 1228 de 2005.



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.



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



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 al azar.

Comunicación de la Elección



La elección deberá ser comunicada a los representantes por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, fecha a partir de la cual se contará el período de dos (2) años.



Situaciones Especiales

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.
- Así mismo, cuando 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, 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. 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 aún convocando a los servidores provisionales, no se presenten candidatos o sólo se inscriba uno (1), existe una imposibilidad material de adelantar en los términos del Decreto No. 1228 de 2005, el proceso electoral para la elección de los dos (2) 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.





Consecuencias

La consecuencia de la imposibilidad de conformar la Comisión de Personal por las circunstancias relacionadas en precedencia, será entre otras, la imposibilidad de ejercer el derecho que le asiste a los servidores de carrera de presentar reclamaciones, puesto que si éstos no están interesados en ejercitar 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 y, así mismo, la imposibilidad de acudir en segunda instancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil. 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.

VOTO en Blanco

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.

En virtud de la jurisprudencia vigente,⁸ 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.



Funcionamiento

Adopción del Reglamento Interno de Funcionamiento.

Conforme lo prevé el párrafo 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 conforme lo anterior.

⁸ Sentencia C-490 y artículo 8º de la Ley 153 de 1887.



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 de su seno un presidente, quien a criterio de la Comisión Nacional del Servicio Civil 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.



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.



Funciones

La Ley 909 de 2004, en su artículo 16, numeral 2°, literal e), establece como una de las funciones a cargo de la Comisión de Personal, conocer en primera instancia de las reclamaciones que presenten los empleados por:

- Incorporación
- Desmejoramiento Laboral
- Encargos

Además, la Comisión de Personal cumplirá las siguientes funciones:

- Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleo y de evaluación del desempeño, se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 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 o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. (Artículo 14 - Decreto Ley 760 de 2005).
- Resolver en única instancia, las reclamaciones que se presenten por inconformidad con los compromisos fijados para la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y hacerle seguimiento.
- Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.



Su deber:

La Comisión de Personal deberá informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, Evaluación del Desempeño Laboral y de los encargos. Trimestralmente, enviarán un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.



Competencias 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.



Fuciones de las Comisiones Seccionales o Regionales

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 éstas 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, sobre este particular el artículo 6° 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."

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, 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.

Sin embargo, las Comisiones de Personal Seccionales o Regionales ejercerán el resto de las funciones descritas anteriormente, tales como conocer en única instancia las reclamaciones que se presenten por inconformidad con los compromisos fijados para la Evaluación del Desempeño Laboral.



Reclamaciones

La posibilidad de efectuar un reclamo, es un derecho de los servidores públicos que no se encuentren conformes con las actuaciones y decisiones proferidas por la entidad a la cual pertenecen, con el fin de defender sus derechos de carrera, cuando consideran que los mismos han sido vulnerados.



La Comisión de Personal deberá rechazar aquellas reclamaciones que no sean de su competencia y que por algún motivo son puestas en su conocimiento por voluntad de sus reclamantes. Ejemplo de estas son las reclamaciones por verificación de requisitos, cuya competencia es exclusivamente del nominador.



¿Cómo Presentarla?

Reclamación por encargo.

Una vez conocido el acto administrativo presuntamente lesivo (Acto Administrativo de nombramiento en encargo o en provisionalidad), el servidor público podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal.

Los requisitos para presentar la reclamación son los siguientes (Decreto Ley 760 de 2005):

- 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.
- Suscripción de la reclamación. (Firma).



Términos de Presentación



Incorporación

La reclamación deberá presentarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la comunicación de la supresión del empleo, si se considera que ha sido vulnerado su derecho preferencial a la incorporación, o que se le desmejoraron sus condiciones laborales por efecto de la presunta incorporación defectuosa.

Encargo

La reclamación deberá presentarse dentro de los diez (10) días siguientes al conocimiento del Acto presuntamente lesivo. (Acto de nombramiento)

Desmejoramiento Laboral

La reclamación deberá presentarse dentro de los diez (10) días siguientes, a partir del hecho o acto generador del presunto desmejoramiento laboral.



Decisiones de la Comisión de Personal

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. En caso de empate, se repetirá nuevamente la votación y, si este persiste, se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la entidad.

Estas decisiones deberán ser motivadas y se adoptarán con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado.

Falta de Competencia

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.

En la parte resolutive de los actos administrativos se indicarán:

- Los recursos que proceden contra los mismos.
- El órgano o autoridad ante quien debe interponerse.
- Los plazos para hacerlo.



Nota

Contra estas decisiones procede reclamación en Segunda Instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Actas

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.

Reclamación en segunda Instancia ante la CNSC

Proferido el Acto Administrativo que resuelve la actuación iniciada con ocasión de la reclamación en primera instancia, el servidor que considere afectados sus derechos de carrera, cuenta con la posibilidad jurídica de cuestionar el pronunciamiento de la Comisión de Personal, valiéndose de la reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.



La reclamación, el Auto que lo admite y el expediente respectivo debidamente foliado, serán remitidos en el efecto suspensivo a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de su admisión para que se estudie la reclamación en segunda instancia o se declare la improcedencia de la misma, según resulte pertinente.



Esta Comisión resolverá en segunda instancia las reclamaciones sometidas a su conocimiento, en el marco de las competencias funcionales de vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa, siempre y cuando se agoten todos los requisitos de forma, oportunidad y procedibilidad.





Normatividad

- Ley 909 de 2004.
"Artículo 16. Las Comisiones de Personal".
- Decreto No. 1228 de 2005.
"Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal".
- Decreto Ley 760 de 2005.
"Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones".
- Acuerdo No. 512 de 2014.
"Por el cual se reglamenta la atención del derecho de petición y las quejas al interior de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC".
- Acuerdo No. 137 de 2010.
"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".
- Criterio Unificado "Comisiones de Personal"
Ponente: Comisionado Carlos Humberto Moreno Bermúdez
Fecha: 10 de abril de 2014.

WWW.CNSC.GOV.CO



Sede Principal: Carrera 16 No. 96-64 Piso 7
Bogotá D.C., Colombia
PBX: 57 (1) 325 97 00 Fax: 325 97 13
Horario de Atención al Público 8:00 a.m. - 5:30 p.m.