



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

Bogotá 06 de abril de 2022

2022RE058984 del 06/04/22

**SEÑORES
DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Bogotá D.C**

**Asunto: DENUNCIA IRREGULARIDADES COMISION NACIONAL DE PERSONAL
– DEPARTAMENTO ADMINSTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD
SOCIAL – SOLICITUD URGENTE DE INTERVENCION E
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

Carlos Humberto Celis Ramírez identificado como aparece al pie de mi firma, anterior comisionado de personal en representación de los trabajadores periodo 2019-2021 y en la actualidad actuando en calidad de comisionado de reclamaciones legalmente constituido e informado a la entidad y al Ministerio de Trabajo, comisión que representa a los sindicatos SIESSOCIAL y SINTRASOCIAL, procedo a presentar DENUNCIA frente a una serie de situaciones que se están presentado en la COMISION DE PERSONAL NACIONAL de PROSPERIDAD SOCIAL en contravía de las disposiciones legales vigentes y de las circulares instructivas expedidas por la CNSC, con lo cual se solicita su INTERVENCION URGENTE e investigación administrativa con base en lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 16 de la ley 909 de 2004 que señala:

(...) 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.

FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE SUSTENTA LA DENUNCIA

1.- La Constitución Política de Colombia establece en su artículo 1° que nuestro país es un Estado Social de Derecho que se funda en el respeto por la dignidad humana, en el trabajo, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general.

Así mismo el artículo 2 “finés esenciales del Estado” establece el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, así como que las autoridades de la Republica están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Por otra parte y no menos importante, el artículo 29 de nuestra Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

2.- Adicionalmente Colombia cuenta con un ordenamiento jurídico que supone una jerarquía normativa que emana de la propia Constitución. Pero más allá de la supremacía constitucional, de la propia Carta también se desprende que las leyes expedidas por el Congreso dentro de la órbita de competencias que le asigna la Constitución ocupan, en principio, una posición prevalente en la escala normativa frente al resto del ordenamiento jurídico. Los actos administrativos de contenido normativo deben tener por objeto el obedecimiento y cumplimiento de la ley, de donde se deduce su sujeción a aquella. De manera general, la normatividad jurídica emanada de autoridades administrativas o de entes autónomos, debe acatar las disposiciones de la ley, tanto en su sentido material como formal.

3.- El código único disciplinario establecido en la ley 734 de 2002 establece:

ARTÍCULO 2º. Titularidad de la acción disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

(...)

ARTÍCULO 23. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.

(...)

ARTÍCULO 25. Destinatarios de la ley disciplinaria. Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código. (...)

(...)

ARTÍCULO 27. Acción y omisión. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.

(...)

ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

(....)

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique *abuso indebido* del cargo o función. (Subraya original)

En atención a la normativa transcrita es deber de todo servidor público cumplir las labores de orden constitucional y legal que se le han encomendado en relación con el ejercicio de sus funciones. En ese sentido, la no atención de sus funciones acarreará sanciones de carácter disciplinario.



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

Nota: La vigencia de la ley 1952 de 2019, fue diferida hasta el 29 de marzo de 2022, a excepción de los Artículos 69 y 74 de la Ley 2094, que entraran a regir a partir del 30 de junio de 2021, y el Artículo 7 de la Ley 2094 de 2021 entrara a regir el 29 de diciembre del 2023, de acuerdo con el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021.

4.- La ley 909 de 2004 confiere a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, en su artículo 11, entre otras, las siguientes funciones:

“h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;”

“k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.”

De igual manera el artículo 12 de la ley 909 de 2004 también confiere funciones a la CNSC en la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa:

“c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición;”

“g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar;”

“h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en la presente ley;”

5.- Ahora bien, en relación con sanciones de carácter pecuniario puesto que si se llega a comprobar el incumplimiento, la violación o la omisión de normas de carrera, se generará una sanción de multa, tal y como lo prevé el parágrafo 2° del artículo 12 de la ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán cinco (5) salarios mínimos legales vigentes y máximos veinticinco (25) salarios mínimos legales vigentes.

6.- Así mismo la ley 909 de 2004 establece en su artículo 16, numeral 2, entre otras la siguiente función:



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

“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”

7.- Respecto al papel o rol del subdirector de Talento Humano o jefe de personal de la entidad, el decreto 1083 de 2015 establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.14.1.3 secretario de la Comisión de Personal. El jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en los organismos y entidades a las cuales se refiere el presente título, será el secretario de la Comisión de Personal, quien no tendrá voto, y en ningún caso podrá ser miembro de la misma”. (subrayado es mío).

Con lo anterior es claro que ni el jefe de la unidad de personal ni la unidad de personal como dependencia, en ningún caso podrá ser miembro, hacer parte o realizar las funciones asignadas a la Comisión de Personal.

8.- Respecto de las funciones de la Comisión de Personal establecidas en la ley 909 de 2004 y relacionadas con conocer y resolver las reclamaciones laborales presentadas por los servidores públicos, la CNSC expide la circular instructiva 127 de 2019 por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la comisión de personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en particular establece de manera clara como primer punto, **LOS REQUISITOS GENERALES DE FORMA Y OPORTUNIDAD DE LAS RECLAMACIONES LABORALES POR LOS DERECHOS DE CARRERA**, en cuales refiere el cumplimiento de los artículos 4 (forma) y 5 (oportunidad basándose en los términos del CPCA que son 10 días hábiles salvo los derechos de incorporación que son de 5 días hábiles) definidos en el decreto 760 de 2005 que son de obligatorio cumplimiento.

Es así como la citada circular 127 de 2019 precisa:

Recibida la reclamación laboral, corresponde a la Comisión de Personal, en primera instancia, el deber de verificar que ésta acredite la totalidad de los requisitos de forma y oportunidad descritos anteriormente y en caso de que la misma no los cumpla, se dará aplicación a lo señalado en el inciso primero del artículo 5° del Decreto Ley 760 de 2005, disponiendo mediante acto administrativo su archivo; determinación contra la cual **SÓLO** procede **RECURSO DE REPOSICIÓN**, mismo que debe ser interpuesto y tramitado en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- de forma exclusiva y excluyente por la Comisión de Personal de la entidad.

Es de resaltar que si la reclamación es interpuesta ante un órgano diferente a la Comisión de Personal, quien la recibe deberá remitirla al competente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1755 de 2015. En igual sentido deberá obrar la Comisión de Personal cuando se interpongan peticiones que no correspondan al ámbito de sus competencias conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 5 del Decreto Ley 760 de 2005.



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

Luego de esta precisión la CNSC instruye sobre la decisión de fondo:

De otra parte, si la reclamación laboral resulta procedente (esto es cuando acredite los requisitos de forma y oportunidad), corresponderá a la Comisión de Personal pronunciarse de fondo¹ sobre el objeto de la misma.

¹ Esto es, conociendo, analizando y resolviendo el objeto de la reclamación.

Lo anterior indica, que con posterioridad a la revisión de los requisitos de forma y oportunidad, deberá la comisión de personal conocer, analizar y resolver de fondo la reclamación, esto también en el marco de las disposiciones legales vigentes y la misma circular 127 de 2019 y no bajo prejuicios o supuestos subjetivos de los miembros de la comisión.

7.- Posteriormente la circular 127 de 2019 precisa en el numeral 3 **EFFECTO EN QUE SE TRAMITAN LAS RECLAMACIONES:**

3. EFECTOS EN QUE SE TRAMITAN LAS RECLAMACIONES.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto Ley 760 de 2005, los vacíos que se presenten en dicho decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA-; por tanto, las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera instancia como en impugnación ante la CNSC, se tramitarán en el efecto suspensivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del CPACA.

Se advierte que el efecto suspensivo se encuentra establecido en la normatividad vigente, por tanto, no es discrecional de la administración sino de obligatorio cumplimiento.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T- 1483 del 2000, expresó:

(...) “los recursos en la vía gubernativa se concedan en el efecto suspensivo. Ello significa, como es de sobra conocido, que el acto administrativo objeto de la impugnación con esos recursos, no puede surtir ningún efecto jurídico mientras la impugnación aludida este pendiente de decisión, ya sea por la propia autoridad que lo profirió, o por su superior jerárquico.

Tanto es ello así, que el propio legislador, con la ostensible finalidad de proteger a las personas naturales o jurídicas de la arbitrariedad eventual de las autoridades administrativas, en forma perentoria dispuso que la ejecución de un acto administrativo que no se encuentre en firme, esto es, antes de resolver los recursos interpuestos, constituye grave falta disciplinaria del funcionario, calificada como mala conducta, sancionable con multas o con destitución”. (...)

Es así como la CNSC advierte que por mandato constitucional y legal, quien debe garantizar el cumplimiento del debido proceso en las actuaciones administrativas, será la misma Administración, quien expidió dicho acto, por ende, obligatoriamente deberá garantizar la aplicación de la Ley 1437 de 2011, para el efecto suspensivo de los



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

recursos. La Comisión de Personal tiene encomendadas unas funciones taxativas definidas en la Ley 909 de 2004, entre las cuales, no se encuentra garantizar la aplicación del efecto suspensivo de los recursos, por tanto, carece de competencia.

ANTECEDENTES DEL CASO EN PROSPERIDAD SOCIAL

En Prosperidad Social se vienen presentado algunas situaciones en que la Comisión de Personal Nacional (algunos de sus miembros) a partir de la sesión extraordinaria del 22 de marzo de 2022, en las cuales se han admitido las reclamaciones por desmejora de las condiciones laborales presentadas por servidores públicos de la entidad contra la resolución 517 de 2022 que ordena el regreso presencial a oficina o sede, toda vez que se han recibido inquietudes por parte de varios servidores reclamantes, incluido la del suscrito, que precisa la necesidad de aclaración de las actuaciones de los comisionados y URGE LA INTERVENCION DE LA CNSC y el inicio de investigaciones administrativas para proteger los derechos de los servidores públicos reclamantes.

Teniendo en cuenta los fundamentos jurídicos planteados, se presentan las siguientes situaciones:

DE LA ADMISION DE LAS RECLAMACIONES POR DESMEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

- 1.- Prosperidad Social expide la resolución 517 de 2022 mediante la cual ordena el regreso a la presencialidad en la entidad en todas sus sedes en todo el país.
- 2.- Los servidores públicos que consideran que dicho acto administrativo puede derivar una desmejora de las condiciones laborales, presentan reclamación ante la comisión de personal nacional en las condiciones establecidas en los artículos 4 y 5 del decreto 760 de 2005, en cumplimiento de la circular 127 de 2019 expedida por la CNSC.
- 3.- La Comisión de Personal Nacional se reúne de manera extraordinaria el día 22 de marzo de 2022 en la cual se admiten las reclamaciones presentadas, según la verificación de los requisitos de forma y oportunidad ya referidos en la circular 127 de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- 4.- La Subdirección de Talento Humano posteriormente a esta sesión ha venido remitiendo correos a los servidores públicos reclamantes, en los cuales informa lo siguiente según ejemplo de formato de respuesta derivado de la sesión extraordinaria del 22 de marzo de 2022:



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

**NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA COMUNICACIÓN DECISIÓN COMISIÓN DE PERSONAL
REUNIÓN EXTRAORDINARIA - 22 DE MARZO DE 2022**



**NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA COMUNICACIÓN DECISIÓN COMISIÓN DE PERSONAL REUNIÓN
EXTRAORDINARIA - 22 DE MARZO DE 2022**

Respetado (a) servidor (a) público (a),

La Subdirección de Talento Humano, de acuerdo con lo decidido por la Comisión de Personal Nacional, con tres votos a favor y uno en contra, en la reunión extraordinaria del 22 de marzo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 2020, y actuando conforme a la aceptación para ser notificado (a) por este medio, se procede a efectuar la notificación del **efecto suspensivo en su caso** con ocasión de la reclamación presentada por usted "por desmejoramiento de las condiciones laborales" en virtud de la expedición de la Resolución No. 00517 del 17 de marzo de 2022.

Cordialmente,

Subdirección de Talento Humano
www.prosperidadsocial.gov.co



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

5.- De lo anterior se resalta que se informa que ***“de acuerdo con lo decidido por la Comisión de Personal Nacional, con tres votos a favor y uno en contra...”***

De dicha afirmación se observa que una persona que hace parte de la Comisión de Personal se encuentra actuando en contravía de las disposiciones legales vigentes detalladas en los fundamentos jurídicos de esta solicitud, actuación que la ley no le faculta toda vez que como se ha detallado, la Comisión de Personal solo tiene la alternativa de verificar el cumplimiento de los requisitos de forma y oportunidad para luego ADMITIR O ARCHIVAR, por lo que si un servidor cumple los requisitos legales, la única alternativa de quienes actúan en dicha comisión es confirmar su cumplimiento ADMITIENDO y en tal sentido no procede facultad discrecional alguna para “decidir” en contravía de la disposición legal definida en la ley 760 de 2005 y precisada mediante circular instructiva 127 de 2019, no admitirla.

Actuar en ese sentido, podría ser causal de acción disciplinaria por cuanto bien sea por acción, omisión o extralimitaciones de funciones, se está actuando en contravía de las disposiciones legales vigentes.

6.- Cabe señalar que si bien el daño no se configuró porque hubo un resultado favorable al reclamante por mayoría de los comisionados, la responsabilidad disciplinaria no es colectiva sino individual, frente a lo cual la ley 734 de 2002 establece en su artículo 150:

En caso de duda sobre la identificación o individualización del autor de una falta disciplinaria se adelantará indagación preliminar. En estos eventos la indagación preliminar se adelantará por el término necesario para cumplir su objetivo.

Así mismo el reglamento de la comisión de personal de Prosperidad Social establecido mediante resolución 2335 de 2019 señala en su artículo 21:



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

“Artículo 21. Régimen Disciplinario de los Miembros de la Comisión de Personal. Además de lo dispuesto en la Constitución Política, se tendrán en cuenta las prohibiciones, incompatibilidades y sanciones previstas en el Régimen Disciplinario Único y demás normas concordantes que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El Miembro de la Comisión de Personal o secretario técnico que falte sistemáticamente al cumplimiento de sus funciones, deberes y prohibiciones, podrá ser objeto de sanción de acuerdo con lo estipulado en el Régimen Disciplinario Único”.

Con lo anterior se evidencia que hay desconocimiento por parte de algunos de los designados en la Comisión de Personal Nacional, de la reglamentación vigente y de las funciones y deberes en dicho órgano legal, lo cual no exime de responsabilidad disciplinaria, por lo cual se hace necesario poner en conocimiento a la Dirección de Inspección y Vigilancia de la CNSC a fin de intervenir y conminar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Es de anotar que el suscrito comisionado de los sindicatos SIESSOCIAL y SINTRASOCIAL, elevó un derecho de petición a la comisión de personal el pasado 30 de marzo al correo comisionpersonal@prosperidadsocial.gov.co con copia a cada uno de los miembros de la comisión de personal, cuya respuesta a la fecha no ha sido remitida (adjunto derecho de petición elevado).

Inicialmente se tenía previsto remitir esta denuncia adjuntando como insumo la respuesta dada por la Comisión de Personal, pero ante los hechos presentados el día de ayer 05 y hoy 06 de abril de 2022, no es posible dar espera y se hace necesario adelantar la presente denuncia solicitando la URGENTE INTERVENCION de la CNSC, en particular por la segunda situación que a continuación se describe.

DEL CONOCIMIENTO – ANALISIS Y DECISION SOBRE LAS RECLAMACIONES EN PRIMERA INSTANCIA

Dado que el artículo 2 de la Ley 1712 de 2014, en relación con el derecho de acceso a la información pública, establece que ***“Toda información en posesión, bajo control o custodia de un sujeto obligado es pública y no podrá ser reservada o limitada sino por disposición constitucional o legal, de conformidad con la presente ley”***, que en este caso Prosperidad Social es un sujeto obligado y las actuaciones de la Comisión de Personal no tienen carácter de reserva sino que son públicas, y que en el marco del criterio unificado de la CNSC de mayo de 2018 se establece que las actuaciones de los comisionados deben ser fundamentados, sustentados y motivados, la Comisionada principal elegida por los trabajadores, Sandra Milena Velandia Ocaña informa vía WhatsApp el día de hoy 06 de abril de 2022 lo siguiente:

“Buen día compañeros y compañeras, en mi calidad de representante de los y las trabajadoras, quiero dar un informe de lo acontecido en la reunión de Comisión de Personal del día de ayer y del día de hoy:

Ayer, las comisionadas por parte de la administración decidieron que no eran competentes para resolver las reclamaciones por desmejora de condiciones laborales y que debían ser trasladadas dichas reclamaciones a la Subdirección de



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

Talento Humano y por tanto levantar el efecto suspensivo, mientras que las comisionadas por parte de los empleados votamos que si teníamos la competencia y por tanto debíamos revisar cada una de las 162 reclamaciones de los empleados que tienen derechos de carrera.

El día de hoy, a pesar de que me ratifique en mi voto, la otra comisionada (que no es afiliada a SIESSOCIAL) de manera lamentable cambio de decisión y declaró que frente a las 162 reclamaciones, no es de competencia de la Comisión revisar y decidir sobre dichas reclamaciones.

En vista de la decisión adoptada por la Comisión de Personal la presidente solicitó que se levante el efecto suspensivo el día de hoy, y dar traslado de dichas reclamaciones a la Subdirección de Talento Humano.”

De acuerdo con lo informado y de haberse configurado dicha actuación por parte de los dos miembros designados por la administración y una servidora elegida por los servidores, se evidencia una clara y GRAVE violación a las disposiciones legales vigentes y con ello una flagrante y dolosa afectación de los derechos de los trabajadores, entre ellos el derecho al debido proceso mencionado en el fundamento jurídico expuesto en el presente documento, toda vez que:

A). Se elude el cumplimiento de las funciones asignadas en la ley 909 de 2004 a la Comisión de Personal, precisada en la circular instructiva 127 de 2019 expedida por la CNSC, OMITIENDO SU DEBER de conocer cada una de las reclamaciones, analizarlas, estudiarlas y resolverlas de manera objetiva y motivada, lo cual tiene incidencia disciplinaria y administrativa.

B). - Con dicha actuación de desnaturaliza la razón de ser del Órgano Legal bipartido, y coacciona la participación e incidencia de los trabajadores en las decisiones de la administración que los afecta.

C). - Se delega de manera ilegal la función que le corresponde a la Comisión de Personal por ley 909 de 2004, a la Subdirección de Talento Humano, quien expresamente se encuentra impedida o inhabilitada (decreto 1083 de 2015 referido en los fundamentos jurídicos) para hacer parte en dicha comisión o asumir funciones de ese órgano legal.

D). - Se vulnera el debido proceso de los servidores públicos reclamantes al ordenar el levantamiento del efecto suspensivo, cuando la CNSC en circular 127 de 2019 ha precisado que:

3. EFECTOS EN QUE SE TRAMITAN LAS RECLAMACIONES.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto Ley 760 de 2005, los vacíos que se presenten en dicho decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA-; por tanto, las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera instancia como en impugnación ante la CNSC, se tramitarán en el efecto suspensivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del CPACA.



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

Es decir que con dicha actuación habría un claro incumplimiento a lo dispuesto en la ley 1437 de 2011, y adicionalmente la misma CNSC en respuesta 20202020317261 del 30 de marzo de 2020 remitida a mi solicitud previa, precisó:

Continuación Oficio 20202020317261

Página 2 de 6

A efectos de brindar una respuesta de fondo para cada una de las inquietudes planteadas en su escrito, se abordará las antes mencionadas en el orden por usted propuesto:

En relación con el numeral 1°, se advierte que el efecto suspensivo se encuentra establecido en la normatividad vigente, por tanto, no es discrecional de la administración sino de obligatorio cumplimiento.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T- 1483 del 2000, expresó:

(...) “los recursos en la vía gubernativa se concedan en el efecto suspensivo. Ello significa, como es de sobra conocido, que el acto administrativo objeto de la impugnación con esos recursos, no puede surtir ningún efecto jurídico mientras la impugnación aludida este pendiente de decisión, ya sea por la propia autoridad que lo profirió, o por su superior jerárquico.

Tanto es ello así, que el propio legislador, con la ostensible finalidad de proteger a las personas naturales o jurídicas de la arbitrariedad eventual de las autoridades administrativas, en forma perentoria dispuso que la ejecución de un acto administrativo que no se encuentre en firme, esto es, antes de resolver los recursos interpuestos, constituye grave falta disciplinaria del funcionario, calificada como mala conducta, sancionable con multas o con destitución”. (...)

Conforme lo expuesto y con el fin de dar respuesta a su inquietud número 2, el acto administrativo objeto de debate por el interpuesto recurso, no podrá surtir ningún efecto jurídico entre tanto no exista pronunciamiento o decisión por parte de la administración o de la segunda instancia.

Ahora bien, frente al punto 3, se advierte que por mandato constitucional y legal quien debe garantizar el cumplimiento del debido proceso en las actuaciones administrativas, será la misma Administración, quien expidió dicho acto, por ende, obligatoriamente deberá garantizar la aplicación de la Ley 1437 de 2011, para el efecto suspensivo de los recursos. La Comisión de Personal tiene encomendadas unas funciones taxativas definidas en la Ley 909 de 2004, entre las cuales, no se encuentra garantizar la aplicación del efecto suspensivo de los recursos, por tanto, carece de competencia.

Como se observa, de comprobarse que los hechos descritos ocurrieron, sería una conducta GRAVE Y LESIVA por parte de algunos miembros de la Comisión de Personal Nacional de Prosperidad Social, de lo cual preocupa de manera adicional que dentro de los designados por parte de la administración, esta la servidora publica de carrera administrativa Sandra Milena Martin, de profesión abogada y quien actualmente es la coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario, con cuya actuación sería un agravante por el perfil y la labor asignada en la entidad para liderar la vigilancia del cumplimiento de los deberes de los servidores públicos de la entidad.

En tal sentido es preciso recordar que dentro de los deberes de los servidores, la ley 734 de 2002 establece

24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.



COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMACIONES CER 2022

CONCLUSION

Por una parte, con los argumentos presentados se evidencia que con la actuación de un miembro de la Comisión de Personal en la ADMISION de las reclamaciones, se estaría vulnerando las disposiciones legales vigentes, situación que amerita revisión e intervención de la Dirección de Inspección y Vigilancia de la CNSC para conminar el cumplimiento legal.

Por otra parte, con la información suministrada por la representante de los trabajadores y miembro principal de la Comisión de Personal, se estaría configurando una violación a las disposiciones legales, normas y circulares instructivas expedidas por la CNSC, vulnerando los derechos de los trabajadores, por lo cual se requiere una URGENTE INTERVENCION e inicio de investigación administrativa para prevenir el daño que pueda causar estas conductas.

Lo anterior sin perjuicio a que los trabajadores no estén obligados a acatar lo que la ley les ampara.

En tal sentido, es preciso adelantar las acciones inmediatas y de estimarse necesario imponer las sanciones pecuniarias que haya a lugar y trasladar a los órganos competentes lo correspondiente en el marco de la función:

g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar;

Agradecemos que las acciones adelantadas y el resultado de las investigaciones puedan ser remitidas al correo CER.SIESSOCIAL2022@GMAIL.COM

Carlos Humberto Celis Ramírez
Comisionado Principal
Comisión de Reclamaciones SIESSOCIAL - SINTRASOCIAL
2022-2024