



Al contestar cite este número
2022RS126464

Bogotá D.C., 22 de noviembre del 2022

Señor:
CARLOS HUMBERTO CELIS RAMIREZ
CER.SIESSOCIAL2022@GMAIL.COM
-

Asunto: Respuesta a Denuncia

Referencia: Radicado No. 2022RE229426 del 2 de noviembre de 2022.

Respetado doctor Celis Ramírez,

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, recibió el oficio de la referencia en el cual usted realiza una denuncia en contra del Departamento Administrativo para la prosperidad Social por los siguientes motivos:

MOTIVOS:

INCUMPLIMIENTO ART 232 CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO – FECHA ENTREGA DOTACIONES
INCUMPLIMIENTO LEY 2088 DE 2021 – DECRETO 1661 DE 2021 – DERECHO DE TRABAJO EN CASA
INCUMPLIMIENTO LEY 2191 DE 2022 – DESCONEXION LABORAL
INCUMPLIMIENTO LEY 1857 DE 2017 – DIA DE LA FAMILIA
INCUMPLIMIENTO ART 63 LITERAL B DECRETO 1295 DE 1994 – PERMISOS PARA COPASST
INCUMPLIMIENTO ART 12 DE LA RESOLUCION 2013 DE 1986 – PRESIDENTE COPASST
INCUMPLIMIENTO LEY 1712 DE 2014 – TRANSPARENCIA E INFORMACION PUBLICA
INCUMPLIMIENTO LEY 909 DE 2004 – COMISIONES DE PERSONAL REGIONAL - ENCARGOS

Conforme a lo anterior, es preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil funciona bajo las especiales competencias que desarrollan los distintos instrumentos legales y reglamentarios establecidos desde la vigencia de la Constitución Política de 1991, entre estos, la Ley 909 de 2004, que en los artículos 11 y 12, determina expresamente las funciones y competencias de esta Entidad.

En consecuencia, la CNSC no funge como una instancia consultiva frente a situaciones administrativas que se presenten en las entidades públicas, toda vez que, ello es una competencia del nominador en conjunto con las unidades de personal, quienes son los responsables de tomar las decisiones a que haya lugar frente a los asuntos laborales que surjan dentro del desarrollo y gestión del empleo público.

Lo anterior, se traduce en que las funciones de vigilancia y control de la CNSC no son sinónimo de una facultad coadministrativa que permita gestionar las relaciones laborales al interior del ordenamiento institucional de cada entidad.

Así las cosas, de acuerdo a los hechos expuesto, es pertinente indicar que la CNSC no posee la facultad para dar respuesta a los temas de

- INCUMPLIMIENTO ART 232 CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO – FECHA ENTREGA DOTACIONES
- INCUMPLIMIENTO LEY 2088 DE 2021 – DECRETO 1661 DE 2021 – DERECHO DE TRABAJO EN CASA
- INCUMPLIMIENTO LEY 2191 DE 2022 – DESCONEXION LABORAL
- INCUMPLIMIENTO LEY 1857 DE 2017 – DIA DE LA FAMILIA
- INCUMPLIMIENTO ART 63 LITERAL B DECRETO 1295 DE 1994 – PERMISOS PARA COPASST
- INCUMPLIMIENTO ART 12 DE LA RESOLUCION 2013 DE 1986 – PRESIDENTE COPASST
- INCUMPLIMIENTO LEY 1712 DE 2014 – TRANSPARENCIA E INFORMACION PUBLICA

Asuntos no atribuibles a la CNSC, como ya se dijo por tratarse de temas exclusivos de la Entidad o cuya vigilancia no está en cabeza de esta Comisión y al referir que estos ya son de conocimiento de la Entidad, este Despacho no encuentra motivo para trasladar su queja por competencia.

Ahora bien, en cuanto al incumplimiento de la Ley 909 de 2004 – Comisiones de Personal – Encargos, este Despacho se permite manifestarse de acuerdo a la competencia sobre el tema:

La Ley 909 de 2004, establece en su artículo 16, la obligatoriedad de que en todas las entidades exista una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador y dos (2) representantes de los empleados, cada uno con su respectivo suplente, elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o Entidad, así mismo, se establece que los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes **serán elegidos para períodos de dos (2) años**, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección.”

Por otra parte, es importante señalar, que la Sala Plena de Comisionados en sesión del 13 de agosto de 2019, aprobó el Criterio Unificado *"PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISION PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION O DE PERÍODO"*, con el fin de ajustarlo a los lineamientos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*. El cual establece en el numeral 7, lo siguiente:

“(…)

7. ¿El derecho a encargo es susceptible de ser exigido por vía de reclamación laboral administrativa?

Siendo un derecho preferencial del empleado de carrera que cumpla con los presupuestos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, este derecho puede exigirse mediante reclamación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005.

Dentro de los (10) diez días hábiles siguientes a la publicidad del acto presuntamente lesivo del derecho a encargo o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del mismo, el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, 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 Ley 760 de 2005 (artículos 4 y 5).

Contra la decisión de la Comisión de Personal, procede 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 diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de

primera instancia, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, aplicable por remisión del artículo 5 del Decreto Ley 760 de 2005.

En cuanto al efecto para el trámite de las reclamaciones, debe decirse que éstas. Así como los recursos presentados por los servidores de carrera en razón a incorporaciones, desmejoramientos de sus condiciones laborales y encargos, se tramitarán en el efecto suspensivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA.

En la decisión de la reclamación en segunda instancia, si la Comisión Nacional del Servicio Civil encuentra que existió vulneración del derecho preferencial a encargo del reclamante, revocará la decisión de la Comisión de Personal de la entidad y ordenará a la respectiva Unidad de Personal efectuar nuevamente el estudio de requisitos que determine en qué servidor de carrera debe recaer el derecho preferencial de encargo.(...)”

En concordancia con lo anterior y en uso de las funciones conferidas en los literales h) y k) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, que prevén: “*Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa*”, y “*Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa*”, la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió la Circular 20191000000127 del 24 de septiembre de 2019, frente al trámite para las reclamaciones laborales conocidas en primera y única instancia por las Comisiones de Personal y la impugnación conocida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, respectivamente.

Que en el numeral 2.3 de la Circular 20191000000127 del 24 de septiembre de 2019, establece lo siguiente:

“(…)”

2.3 RECLAMACIÓN POR DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO.

*Los servidores de carrera tiene el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, **siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.***

El inciso segundo del artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tengan la más alta calificación (...) descendiendo del nivel de calificación sobresaliente al satisfactorio (...), de conformidad con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o con el sistema tipo definido por la CNSC.

Bajo este derrotero, cabe destacar que el derecho preferencial a encargo se predica tanto para los empleos de carrera administrativa en condición de vacancia definitiva como temporal, correspondiendo a la administración cuando observe la necesidad de proveerlos transitoriamente, la obligación de realizar la verificación de los requisitos referidos y en los términos dispuestos en la Circular Conjunta CNSC-DAFP No. 20191000000117 de 29 de julio de 2019, con el fin de establecer si existe servidor de carrera con derecho preferencial a encargo.

Concordante con lo expuesto, el objeto de la reclamación laboral no puede ser otro que el desconocimiento del derecho preferencial a encargo, entendiendo como acto lesivo, la decisión de provisión del empleo de carrera (nombramiento provisional o encargo), o el acto de terminación del encargo, siempre que con estos se haya conculcado la prerrogativa reconocida en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

En tal sentido, ningún acto administrativo de trámite (estudio de verificación, respuesta a peticiones de encargo, etc.) que profiera la administración antes de la expedición del Acto Lesivo, será

susceptible de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, o de impugnación ante la CNSC. (...)”(RESALTADO INTENCIONAL)

Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado su derecho a encargo, **cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del acto presuntamente lesivo** o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del mismo, para interponer reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad, la cual es el único mecanismo para resarcir el derecho a encargo, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación, podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia, precisando los motivos de inconformidad contra la decisión de la Comisión de Personal en primera instancia.

Finalmente, se requerirá al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, para que nos informe el estado de conformación de cada una de las Comisiones de Personal Regionales junto con sus correspondientes soportes, de la entidad en referencia y de lo cual se le estará informado.

Atentamente,



Documento firmado por el
mecanismo de firma digital



HUMBERTO LUIS GARCÍA
DIRECTOR DE VIGILANCIA Y REGISTRO PÚBLICO
DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Elaboró:
LILIA BARRERO BETANCOURT - CONTRATISTA