

**OBSERVACIONES A COMISION DE PERSONAL PARA ESTUDIO Y DEBATE
POSIBLE VULNERACION DE DERECHO A ENCARGOS –
PROSPERIDAD SOCIAL
04 de octubre de 2023**

De acuerdo con las funciones establecidas a la Comisión de Personal por parte de la ley 909 de 2004 y en especial en respuesta de la CNSC al suscrito mediante radicado 201909250006 del 25 de septiembre de 2019, así:

4. Si la Comisión de personal o alguno de sus miembros detectan que la entidad no está realizando procesos de encargos que garantice la participación de todos los servidores que cumplen requisitos en el proceso, ¿cómo se puede actuar para prevenir reclamaciones posteriores?

5 - Puede la entidad restringir a los servidores a que participen en un solo encargo cuando pueden tener la posibilidad y cumplen requisitos para postularse a varios encargos?

Respuesta de la Comisión Nacional:

4. Cuando la Comisión de Personal evidencie que el Jefe de Personal de la entidad o quien haga sus veces no convoca a la totalidad de servidores que cumplen con los requisitos para acceder a su derecho preferencial a encargo, como quiera que se encuentra frente a una vulneración de un derecho, deberá requerir al Jefe de Personal al cumplimiento y aplicación de la normatividad vigente en materia de encargo y así evitar posibles reclamaciones posteriores al adelantamiento de dicho proceso dentro de la entidad.

5. El Jefe de Personal de la entidad deberá verificar el cumplimiento de requisitos de los servidores con derechos de carrera, pues el encargo es un derecho preferencial en cabeza de la persona que cumpla los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, la administración no podrá limitar el acceso al mismo mediante ninguna circunstancia. (subrayados fuera de texto)

Carlos Humberto Celis Ramírez, como Comisionado Principal electo en representación de los servidores públicos de Prosperidad Social, presento a la Comisión de Personal el documento de observaciones para estudio, análisis y decisión:

ANTECEDENTES

1.- Prosperidad Social emitió la circular 21 de 2023 compuesta de cinco folios, mediante la cual se establecen los nuevos lineamientos para la provisión temporal de empleos a través de ENCARGOS, derogando con ello el manual de encargos versión 8 (adjunto la circular 21 de 2023 que se compone de 5 folios).

2.- En dicha circular se plantean los siguientes lineamientos que podrían vulnerar el derecho preferencial de encargo de los servidores así:

Del punto 2 de la circular 21 de 2023:

2. VALIDACIÓN DE INTERÉS

Una vez publicada la oferta de empleos a proveer, la Subdirección de Talento Humano realizará jornadas de validación conforme la metodología que se defina, durante máximo cinco (5) días hábiles cada una, en la cual los servidores públicos de carrera administrativa podrán identificar y seleccionar los empleos sobre los cuales tienen un interés o por el contrario no les interesa ser encargados, de acuerdo con el nivel jerárquico, denominación, código, grado, dependencia y ubicación geográfica del empleo, procediendo respecto de aquellos que son de interés a efectuar la verificación del cumplimiento de requisitos.

Este ejercicio le permitirá a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa verificar la información sobre su formación y experiencia y, manifestar expresamente su desistimiento sobre los empleos en los que aún determinándose por parte de la Subdirección de Talento Humano que reúnen los requisitos, no le interesa ser encargado.

En el caso en que los servidores públicos no comparezcan a las jornadas de validación que se programen y que en consecuencia no puedan validar su interés de participación para ser encargados, se entenderá que no se encuentran interesados en participar en la provisión de los empleos ofertados y en adelante no serán considerados para continuar el proceso.

En el numeral 52 Validación de interés, se vulnerarían los derechos de los servidores que se encuentran fuera de la entidad en comisión de servicios, o en situaciones administrativas tales como vacaciones, permiso, incapacidades, etc.

Al respecto encontramos como fundamento de la posible vulneración:

- Criterio unificado de agosto de 2019 expedido por la CNSC señala: ***e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y***

ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004

- Así mismo se reafirma por la CNSC mediante resolución 8840 de 2020 en la cual se resuelve una reclamación por derecho preferencial de encargo en segunda instancia cuando señaló: ***De la lectura señalada se desprende que las entidades en la etapa de estudio de requisitos para optar por un encargo, deben verificar la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019; y no primero verificar una parte de ellos como establece el numeral 7.3 la Guía de Encargo dispuesta por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, para luego de ser publicados los estudios, exigir manifestación de interés o postulación a los servidores de carrera con opciones para el encargo, y solo a los servidores de carrera que manifiestan interés, se les evaluará el requisito de Aptitudes y Habilidades. El Criterio Unificado es muy claro en señalar que la manifestación de interés solamente podría ser utilizada, cuando exista pluralidad de servidores de carrera que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, es decir, cuando una vez efectuado el estudio por parte de la entidad, se evidencie que hay más de un servidor de carrera con derecho a ser encargado porque acreditó la totalidad de requisitos***

Si bien este fallo de la CNSC que amparó el derecho de la reclamante habla de un procedimiento que fue derogado, aplica el mismo análisis para este caso, toda vez que Prosperidad Social utiliza un filtro no previsto en la legislación vigente para restringir el acceso de los servidores al derecho preferencial de encargo.

- En respuesta al suscrito mediante radicado 20212020011771 del 07 de enero de 2021 en que se precisa por parte de la CNSC: ***“Como respuesta a las inquietudes contenidas en los numerales 1, 2 y 3, se aclara que el derecho preferencial a encargo en cabeza de un servidor no dependerá ni de su postulación, ni de la voluntad del nominador, sino del cumplimiento de los requisitos contenido en la precitada normatividad, por lo cual, es deber de la entidad revisar la información de los empleados de su planta de personal, con el fin de identificar el servidor que pueda cumplir con los requisitos de encargo. De ahí que, no se requiere que el servidor realice postulación alguna, siendo en todo caso deber de la administración revisar si estos servidores cumplen o no con***

los requisitos establecidos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, entendiéndose que la Administración no podrá excluir de la revisión a quienes se encuentren en separación temporal del empleo, toda vez que deberán garantizar que se analice el cumplimiento de requisitos para el posterior otorgamiento del encargo”.

En consecuencia este filtro impuesto por la entidad, y determinar que quien no comparezca conlleva el desistimiento, sería irregular.

Del punto 2.1 de la circular 21 de 2023:

2.1 INTERÉS DE PARTICIPACIÓN

El servidor público una vez corrobore la información e identifique los empleos que son de su interés, deberá formalizarlo a través del mecanismo dispuesto por la Subdirección de Talento Humano y, al mismo tiempo, manifestar expresamente su desistimiento de encargarse en los empleos en los que no quiere participar.

El desistimiento implica la manifestación expresa de no estar interesado en participar en el proceso de provisión del empleo ofertado y excluirá al servidor público de la revisión del cumplimiento de requisitos de ese empleo.

Es una situación similar a la expuesta en el numeral anterior, por cuanto no solo se restringe la participación de los trabajadores al asumir que desisten por no comparecer, sino que promueven el desistimiento sobre encargos en que no se ha realizado la verificación de la totalidad de los requisitos legales:

- a. Los requisitos (estudios y experiencia) para ejercer el empleo a proveer;***
- b. Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer;***
- c. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año;***
- d. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y;***
- e. Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.***

Por lo anterior es necesario que esta situación sea objeto de revisión por la Comisión de Personal.

Del punto 4.1 de la circular 21 de 2023:

4.1 Reglas aplicables en caso de pluralidad de servidores públicos frente a una vacante.

Atendiendo el criterio unificado expedido por la CNSC de fecha 13 de agosto de 2019, existe pluralidad de servidores cuando dos o más servidores públicos del mismo nivel y grado acreditan la totalidad de los requisitos exigidos para ser designados en el encargo.

En los casos en los que producto de la revisión de cumplimiento de los requisitos para el empleo objeto de encargo, resulten favorecidos una pluralidad de servidores públicos que se encuentren en la misma posición jerárquica (nivel y grado) se aplicarán los siguientes criterios de desempate siguiendo el orden de prelación que se describe a continuación:

1. Quien haya obtenido el mayor puntaje numérico, en la aplicación de la prueba psicométrica.
2. Quien haya obtenido el mayor puntaje numérico, en la evaluación del desempeño del nivel sobresaliente o satisfactorio según el caso, en el último período de evaluación del desempeño laboral.
3. El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, «Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.»
4. El servidor que no se encuentre encargado en otro empleo de carrera administrativa en la planta de personal de la entidad.
5. El servidor público con derechos de carrera más antiguo de la entidad.
6. Pertener a la misma dependencia del empleo objeto de encargo.
7. Quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
8. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá a través de sorteo con balotas,

Se observa en los criterios de desempate planteados en este capítulo, que en el numeral 4 se registra:

4. El servidor que no se encuentre encargado en otro empleo de carrera administrativa en la planta de personal de la entidad.

En tal sentido esto constituye una vulneración al derecho preferencial de encargo, por cuanto el servidor que llegará a este nivel de decisión por empate será sancionado con la exclusión del proceso de un nuevo encargo, por haber optado al derecho preferencial de encargo en otro empleo. Como es de conocimiento de la

CNSC, en las disposiciones legales vigentes no hay tal condición o restricción, por el contrario, el criterio unificado de la CNSC de agosto de 2019 señala con claridad: ***Al respecto, se precisa que es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo.***

En consecuencia la disposición de Prosperidad Social en este apartado de la circular 21 sería irregular y contraria a la ley.

Del punto 6 de la circular 21 de 2023

6. MANIFESTACIÓN DE INTERÉS

Los servidores públicos podrán manifestar interés *hasta* en cinco (5) empleos en los cuales hayan cumplido requisitos, de acuerdo con sus intereses y los resultados presentados en las publicaciones.

La manifestación se hará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización del término para realizar las observaciones a que se hace referencia el numeral anterior o de la publicación definitiva que se expida de acuerdo con las observaciones presentadas, si a ello hubiere lugar, a través del medio que la Subdirección de Talento Humano disponga para el efecto.

Es importante indicar que aquellos servidores que en la publicación de cumplimiento de requisitos **sean los únicos de su nivel y grado, no necesitarán manifestar interés** de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y el criterio unificado expedido por la CNSC del 13 de agosto de 2019.

Se observa que esta manifestación de encargos se plantea al final de proceso, con las irregularidades planteadas en los primeros apartes del presente documento, en que como se explicó, se realizaron filtros no contemplados en la ley y criterios unificados, pero adicionalmente, se limita a los servidores el derecho preferencial de encargo a solo cinco (05) empleos, situación que no está contemplada en ninguna de las disposiciones ya enunciadas.

Esto puede conllevar que en empleos en que quien tenga el derecho preferencial de encargo en su grado inmediatamente inferior, no sea quien obtenga el encargo, sino en los grados subsiguientes, lo cual atenta contra la esencia de los derechos de servidores de carrera.

Recordemos que mediante radicado 201909250006 del 25 de septiembre de 2019, la CNSC señaló

El Jefe de Personal de la entidad deberá verificar el cumplimiento de requisitos de los servidores con derechos de carrera, pues el encargo es un derecho preferencial en cabeza de la persona que cumpla los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, la administración no podrá limitar el acceso al mismo mediante ninguna circunstancia

DEL ANEXO TECNICO DE LA CIRCULAR 21 DE 2023

De las pruebas psicométricas

El numeral 1.6 del anexo técnico establece:

- 1.6 Acreditar por medio de la presentación de pruebas psicométricas las competencias laborales (profesionales y comportamentales) exigidas para el desempeño del empleo público que es objeto de encargo.**

La Circular No. 21 del 3 de agosto de 2023, al igual que el anexo técnico, manifiesta que en el evento en que el servidor público no logre el mínimo aprobatorio del sesenta por ciento (60%) no podrá acreditar la totalidad de requisitos para ser encargado en el empleo para el que fue citado y por lo tanto no podrá continuar en el proceso de provisión del empleo

Esta restricción difiere del Criterio Unificado 13082019 de 2019, en la que la Comisión Nacional del Servicio Civil indica que los jefes de talento humano para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo deben tener en cuenta lo siguiente:

“1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Especificas de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.

2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas 5. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las "aptitudes y habilidades" que se definieron para el cargo a proveer.

3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos.

Bajo este lineamiento de la CNSC, resulta forzoso interpretar que las pruebas psicométricas tienen una naturaleza eliminatoria como lo pretende la circular 21 y anexo técnico, puesto que la intención de este tipo de pruebas solamente es clasificatoria y sirve para ordenar con base en el mérito la pluralidad de evaluaciones sobre distintos servidores para acceder a un encargo.

En consecuencia, por ser contraria a las disposiciones debe corregirse siendo clasificatoria para ordenar con base en el mérito quien posee mejores aptitudes y habilidades sin necesidad de expulsar a cualquier interesado del proceso.

Sobre la pertinencia de las pruebas

De fondo es importante hacer un análisis sobre la pertinencia de las pruebas y como ellas han sido un insumo real para determinar la necesidad de fortalecer o no las competencias comportamentales de los servidores, bien sea para ejercer un encargo o el empleo del cual es titular.

A la fecha, no existe registro de retroalimentación dada a los servidores por los resultados obtenidos en las pruebas, ni la justificación técnica de las variaciones de los resultados de los servidores desde el año 2019 hasta el 2023, menos aún de los procesos de fortalecimiento en los aspectos en que se tienen falencias para cerrar dichas brechas y garantizar que los servidores entienden sus debilidades y pueden mejorar sus competencias.

Numeral 2.3 escogencia del empleo

El literal B establece;

- b) La distribución y/o reubicación de los empleos objeto de oferta dentro de la convocatoria de encargo no podrá ser modificada, por lo que el aspirante debe tener claridad que al momento de aspirar al encargo y ser seleccionado para ocupar el empleo en encargo deberá desempeñar las labores en la dependencia y ubicación física del empleo descrito en la etapa de publicación. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad legal que ostenta el director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, para distribuir los empleos de la planta de personal global de la entidad previa necesidad del servicio.

No se desconoce la facultad legal del nominador de reubicar los empleos según la necesidad del servicio (aunque la jurisprudencia ha señalado que esta facultad no es absoluta e ilimitada). Es por ello que, si se abre una convocatoria de un encargo (porque existe una necesidad del servicio identificada en donde está ubicado el empleo), no sería admisible que el empleo se reubique después de haber realizado la convocatoria, ya que conllevaría a que la entidad no promueva la igualdad de condiciones a los servidores, limitando con ello su participación en el proceso y afectando el derecho preferencial de encargo.

El literal d señala:

- d) En el evento de que el encargo implique cambio de sede o ciudad, la entidad no asumirá los costos de desplazamiento y permanencia en el nuevo sitio de trabajo. Lo anterior, teniendo en cuenta que no se trata de un traslado ni de una reubicación del empleo en la planta de personal.

Se observa que en el literal d se condicionan los gastos de traslados a cargo del servidor público en caso de que el encargo corresponda a un empleo en ciudad diferente, con lo cual se desconoce que el decreto 648 de 2017 establece en su artículo 2.2.5.4.1 Movimientos de personal, entre ellos el traslado o permuta, encargos, reubicación y ascenso y en especial la existencia del concepto 32261 de 2013 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual señala

“Lo anterior permite concluir, que si bien el reconocimiento de gastos de traslado de que trata el artículo 33 del Decreto 1950 de 1973 opera cuando el traslado implique cambio de sede, se considera que los mismos no están exclusivamente circunscritos a la figura jurídica del traslado.

Por lo tanto, se considera que cualquier movimiento que implique gastos del desplazamiento de la sede habitual de trabajo por razones que sean ajenas a la voluntad del empleado, así sean por el encargo de un empleado en un cargo en otra sede de trabajo, deberán ser cubiertos por la entidad. De lo contrario, se estaría haciendo incurrir al empleado injustificadamente en unos gastos adicionales por concepto de transporte e instalación, que no debería asumir de su propio peculio.

La Corte Constitucional, en sentencia C-108 de 1995 señaló:

“Luego va contra las más elementales razones jurídicas suponer que una acción en cumplimiento de un contrato de trabajo genere una situación desfavorable para el trabajador (...)”.

"No es justo, jurídicamente hablando, que el trabajador se vea impelido a asumir gastos de operatividad laboral que por su naturaleza corresponde sufragar al empleador. Cada quien debe hacer y pagar lo suyo; la labor hacia un fin beneficia al empleador, aunque sea ejecutada por el trabajador; en tal sentido aquel está obligado a facilitar la tarea del ejecutante, de lo contrario la situación desfavorece al trabajador, lo cual contradice el espíritu de la Carta, que garantiza el trabajo y sus garantías esenciales, dentro de las que se encuentran los viáticos como parte del salario. El trabajador aporta su fuerza de trabajo, la cual en justicia debe ser remunerada; no regala su capacidad laboral, ni tiene por qué afectarla en sentido adverso para desarrollarla". De acuerdo con lo anterior, esta Dirección considera que la Administración estaría obligada a facilitar los medios para que el servidor se desplace a otra sede de trabajo con motivo del encargo, con el fin de sufragar los gastos que implica dicho desplazamiento". (subrayados fuera de texto)

Por lo anterior, se hace necesario desde la Comisión de Personal solicitar que se modifique la correspondiente circular y anexo a fin de velar porque se garantice el principio de participación por una parte y por otra parte se elimine la condición impuesta de que sean los mismos servidores los que deben asumir los gastos de traslados por encargos ubicados en ciudad diferente a su habitual lugar de trabajo, como si la necesidad del servicio la determinara el servidor público. Debe recordarse que los encargos surgen por la necesidad del servicio de la entidad y que identificada dicha necesidad y abierta la convocatoria para proveerla, nace el derecho preferencial del encargo para el servidor de carrera.

Por otra parte el numeral 2.6 establece

2.6 Causales de pérdida del encargo.

Conforme al ordenamiento jurídico vigente, Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, el encargo termina, por las siguientes causas:

- a) Por renuncia al encargo
- b) Por obtención de la calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargo.
- c) Por decisión del nominador debidamente motivada.
- d) En las vacancias definitivas por la provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo.
- e) En las vacancias temporales por finalizar la situación administrativa del titular del empleo.
- f) Por la pérdida de derechos de carrera.
- g) Cuando se tome posesión en otro empleo.
- h) Las demás que establezca la ley.

Se observa que el literal c podría estar sujeto a la facultad del nominador, sin embargo, en consulta realizada a la CNSC mediante radicado 2023RE144329 se preguntó lo siguiente:

7.- En que eventos podría llegarse a dar por terminados estos encargos ante el eventual rediseño institucional de Prosperidad Social y creación del Ministerio de Igualdad y Equidad

Con lo anterior se recibió respuesta de la CNSC con radicado 2023RS128919 del 28 de septiembre de 2023 que señala:

Ahora bien, sobre la terminación de un encargo, el Criterio Unificado *“Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo”* de la CNSC, de fecha 13 de agosto de 2019, señala:

“10. Es posible terminar un encargo?”

La situación administrativa de encargo, de conformidad con la dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no contempla término definido, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión “El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.”

No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones:

- *Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 201514 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).*
 - *Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.*
 - *La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.*
 - *La renuncia del empleado al encargo.*
 - *La pérdida de derechos de carrera del encargado.*
 - *Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.”*
- (Subrayado fuera de texto)

En este orden de ideas, se precisa que el nominador a través de resolución motivada podrá dar por terminado el encargo, en los términos señalados en el Criterio anteriormente transcrito.

Por lo anterior es necesario ajustar la redacción de este literal en concordancia con lo señalado por la CNSC para evitar interpretaciones diferentes, toda vez que son esos y únicamente esos los criterios por los cuales pueden ser motivo de terminación de un encargo.

Finalmente, de manera general, se observa que la circular 21 ni el anexo técnico precisa los términos o tiempos de las diferentes etapas, que evidencien que el ajuste realizado sea efectivo respecto a la guía versión 8 que fue derogada.

CONCLUSION

Con los argumentos expuestos y a la luz de las disposiciones legales, criterios de la CNSC, precedentes de fallos en segunda instancia y respuesta de la misma CNSC, es evidente que la circular 21 de 2023 estaría actuando en contravía y vulnerando con ello los derechos de los servidores de carrera administrativa, razón por la cual se requiere la intervención y actuación de la Comisión de Personal Nacional en su función de vigilancia de los procesos de provisión de empleos.

Para su conocimiento y fines pertinentes

Cordialmente



Carlos Humberto Celis Ramírez
Comisionado de personal principal 2023-2025

Anexos:

Circular 21 de 2023

Resolución 880 de 2020

Respuesta de CNSC radicado 20212020011771 de 2021

Respuesta de CNSC radicado 2023RS128919 del 28 sept de 2023