

## CRITERIO UNIFICADO COMISIONES DE PERSONAL

**Ponente:** Comisionado Fridole Ballén Duque.

**Fecha de sesión:** 22 de mayo de 2018.

En Sala Plena de Comisionados del 22 de mayo de 2018 se compiló y adoptó el presente Criterio Unificado titulado COMISIONES DE PERSONAL, en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005 y los Decretos 1083 de 2015 y 051 de 2018.

### I. MARCO JURÍDICO.

Las Comisiones de Personal han sido reguladas a través de las siguientes disposiciones legales y reglamentarias:

- Ley 909 de 2004
- Decreto Ley 760 de 2005
- Decreto 1083 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 14, Capítulo 1 y 2
- Decreto 051 de 2018.

### II. PROBLEMAS JURÍDICOS Y RESPUESTAS.

#### 1. *¿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 del Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.

#### 2. *¿En cuáles entidades debe ser conformada la Comisión de Personal?*

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

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

### **3. ¿Cómo se efectúa la designación de los representantes de la administración en la Comisión de Personal?**

Conforme lo disponen los artículos 2.2.14.1.1 y 2.2.14.1.3 del Decreto 1083 de 2015, los dos (2) Representantes de la Administración que designe el Nominador pueden ser empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, sin que en todo caso puedan ser designados como tal, el Jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, o el Jefe de Control Interno de la Entidad.

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

### **4. ¿Cómo se efectúa la designación de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal?**

Conforme lo dispone el artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015, 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.

El procedimiento que debe adelantar la entidad, para la elección de los representantes de los empleados, se encuentra establecido en el Capítulo 2 del Título 14 del Libro 2 de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015.

### **5. ¿Quiénes pueden participar como electores de los miembros de la Comisión de Personal?<sup>1</sup>**

Al respecto, conviene tener en consideración que la Ley 909 de 2004 en su artículo 16 así como el Decreto 1083 de 2015, fueron enfáticos en determinar que los dos (2) representantes de los empleados deben ser de carrera; en lo que respecta a los electores, el artículo 2.2.14.1.1 *ibídem* dispuso que éstos serán los empleados públicos del organismo o entidad, salvo aquellos que su vinculación sea de carácter provisional o temporal.

---

<sup>1</sup> Esta respuesta, con ponencia de la Comisionada Luz Amparo Cardoso Canizalez, se incorpora al presente Criterio Unificado por decisión mayoritaria adoptada en sesión de fecha 26 de junio de 2018.

En relación con los empleados vinculados mediante nombramiento en provisionalidad, el Decreto 1083 de 2015 contempla una excepción a la regla antes indicada, en su artículo 2.2.14.2.16, pudiendo participar como electores o incluso aspirantes, cuando en las entidades no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal.

Así las cosas, y en virtud de las disposiciones Constitucionales, legales y jurisprudenciales vigentes, 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 1° de la Ley 909 de 2004, esto es:

- Los de carrera,
- Los de período,
- Los de libre nombramiento y remoción,
- Los temporales, en los casos en los cuales los servidores de carrera sean encargados en empleos de planta temporal.

**6. ¿Cómo debe proceder la entidad en el caso de que no haya empleados de carrera o el número de éstos no haga posible contar con el mínimo de candidatos postulados para conformar la Comisión de Personal?**

Cuando en una entidad u organismo no haya empleados de carrera o el número de éstos no haga posible cumplir con el mínimo de inscritos que reúnan los requisitos establecidos en la ley 909 de 2004 para la conformación de la Comisión de Personal, podrán participar como electores y aspirantes, aquellos que se encuentren vinculados en calidad de provisionales, en virtud de lo establecido en el artículo 2.2.14.2.16 del Decreto 1083 de 2015.

**7. ¿Cómo debe proceder la entidad en caso que a pesar de existir empleados de carrera no se inscribe el número mínimo de candidatos para conformar la Comisión de Personal?**

Cuando en una entidad, a pesar de existir servidores de carrera que cumplan con los requisitos, no se inscribe el número mínimo de candidatos en representación de los empleados para la conformación de la comisión de personal (dos (2) principales y dos (2) suplentes), ni en la etapa inicial de inscripciones, 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, siendo procedente en consecuencia, aplicar la excepción contenida en dicha norma en lo que respecta a la participación como aspirantes a los servidores vinculados a la entidad a través de nombramiento provisional.

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

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, la Comisión de Personal deberá 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 2.2.14.2.14 del Decreto 1083 de 2015.

b. Imposibilidad de conformar la Comisión de Personal por falta de servidores interesados en ser miembros. En caso que aun convocando a los servidores provisionales, no se presenten candidatos o sólo se inscriba uno, existe una imposibilidad material de adelantar en los términos del Decreto 1083 de 2015, el proceso electoral para la elección de los dos representantes de los empleados, imposibilidad acaecida por la falta de los interesados, caso en el cual, 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.

La consecuencia de la imposibilidad de conformar la Comisión de Personal por las circunstancias relacionadas en precedencia, será entre otras, la falta de la primera instancia que conozca las reclamaciones laborales que pretendan presentar los servidores de carrera en los asuntos de competencia de dicho organismo colegiado, quedando como posibilidad de los servidores presentar reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior, en forma alguna implicará el desconocimiento del derecho que le asiste a los servidores de carrera de presentar reclamaciones, puesto que si éstos no están interesados en ejercer su derecho constitucional de participación en las decisiones que les afecten y renuncian a la posibilidad de elegir y ser elegidos en la Comisión de Personal, ello se traduciría en la imposibilidad de presentar reclamaciones en aquellos asuntos que la comisión de personal está facultada para conocer en única instancia; lo anterior, sin perjuicio de las acciones que en sede judicial puedan presentar.

**8. ¿Es posible que los representantes de los empleados, después de finalizado su período, puedan ser reelegidos?**

El artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015 establece que los representantes de los empleados y sus suplentes son elegidos para un período de dos (2) años, a partir de la fecha de la comunicación de la elección y no pueden ser reelegidos para el período siguiente.

De conformidad con lo expuesto en el Decreto reglamentario antes citado, no es posible la reelección de los representantes de los empleados ni de sus suplentes para el período siguiente. Sin embargo, la CNSC precisa que **el artículo 16 de la Ley 909 de 2004** no prohibió la reelección inmediata de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, razón por la cual y únicamente como excepción, se puede permitir la participación y la elección de los representantes de los empleados para el período siguiente, cuando en la entidad no existan suficientes servidores de carrera, ni en provisionalidad, que permita efectuar el relevo de los representantes, para garantizar la conformación y subsistencia de la Comisión de Personal.

**9. ¿Es obligatorio conformar la Comisión de Personal de que trata el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 cuando el número de servidores que integran la planta de personal en la entidad pública es muy pequeño?**

En los casos en los cuales el número de servidores de la planta de personal de una entidad es insuficiente para conformar la Comisión de Personal, es claro que se está ante una **imposibilidad material para conformar la Comisión de Personal**.

Este escenario se puede presentar cuando no existen suficientes servidores de libre nombramiento y remoción o de carrera que puedan ser designados por el Nominador como representantes de la entidad, o no existan suficientes empleados de carrera o en provisionalidad que puedan postularse a las elecciones para escoger los representantes de los empleados, motivo por el cual no se podría exigir a la entidad el cumplimiento de lo previsto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Sobre este aspecto, se precisa que dicha imposibilidad está dada, no por la falta de interés de los servidores, sino por la falta de servidores en la planta de personal para integrar el órgano colegiado, razón por la cual, es dable que la CNSC sea la instancia que conozca y decida, sobre las posibles reclamaciones laborales que se puedan presentar por presuntas vulneraciones de derechos de carrera, al igual que sucede en los casos de reclamaciones por incorporaciones cuando se presenta la liquidación definitiva de la entidad.

#### ***10. ¿Qué uso se le debe dar al voto en blanco en los procesos de elección de representantes en la Comisión de Personal?***

Los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal no tienen la calidad de autoridades políticas, por ello en el proceso de su elección, **el efecto del voto en blanco mayoritario no tiene aplicación.**

Por lo tanto, si en el conteo de los votos en la elección de representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, se tiene que el mayor número de éstos corresponde al voto en blanco, la administración deberá declarar la elección de los aspirantes que hayan obtenido las más altas votaciones en su orden: las dos primeras corresponderán a los principales y las subsiguientes a los dos suplentes, declarando en todo caso la elección así se elija un solo suplente o no los haya.

En el marco democrático de nuestro Estado Social de Derecho, el parágrafo del artículo 258 de la Constitución Política, modificado por el artículo 9 del Acto Legislativo 01 de 2009, dispone que cuando el voto en blanco constituya la mayoría en relación con el total de los votos válidos, se deberá repetir por una sola vez la votación en las elecciones de **autoridades políticas**, tales como miembros de corporaciones públicas, gobernadores, alcaldes o la primera vuelta en las elecciones presidenciales.

#### ***11. ¿Cuáles son las competencias de las Comisiones de Personal Seccionales o Regionales?***

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004 dispone, entre otras cosas, que se deberán integrar Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las Entidades, teniendo en cuenta que para este caso, habrá de existir una Comisión de Personal Nacional y tantas Comisiones Regionales o Seccionales como dependencias existan en la Entidad.

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, resulta que 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.”*** (Marcación intencional)..

En consecuencia, las Comisiones de Personal Seccionales o Regionales no cuentan con la competencia funcional para:

(i) *Conocer en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman los empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos y;* (Literal d) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004).

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

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

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

De otra parte, en relación con la Evaluación de Desempeño Laboral, el Acuerdo No. 565 de 2016, ***“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”***, fijó para las Comisiones de

Personal, entre otras, la función de conocer en única instancia, las reclamaciones por inconformidad del evaluado en los compromisos establecidos, la cual se deberá presentar y tramitar en los términos de los literales b) y c) del numeral 6 contenido en el artículo 8 del Acuerdo *ibidem*. En consecuencia, al tratarse de una reclamación fijada en un procedimiento especial relacionado con la Evaluación del Desempeño, puede ser resuelta por las Comisiones de Personal Seccionales o Regionales.

## **12. ¿En qué consiste el Reglamento de Funcionamiento de las Comisiones de Personal?**

Conforme lo prevé el parágrafo del artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, 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 1083 de 2015, y debe ser además consecuente con la naturaleza y las funciones de la Comisión de Personal.

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

## **13. ¿De qué forma se llevan a cabo los debates, las votaciones y las decisiones que adoptan las Comisiones 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.

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

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



#### **14. ¿Cómo procede la elección del Presidente de la Comisión de Personal?**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal deberá elegir en su seno un Presidente, quien a criterio de la CNSC será el representante del organismo colegiado, sin que ello signifique que sobre éste recaiga alguna facultad discrecional de decidir los asuntos que se someten a consideración de la Comisión de Personal, o de asumir las funciones de ésta sin someterlas a la votación de todos los miembros.

Ahora bien, las normas nada determinaron en relación con la oportunidad para elegir al Presidente, teniendo entonces que a criterio de la CNSC, éste deberá ser elegido en un término prudencial contado a partir que se conforme el organismo colegiado, correspondiendo a la Comisión de Personal determinar en su reglamento de funcionamiento, temas tales como el período, reemplazo ante falta temporal, nueva elección ante falta absoluta, entre otras.

#### **15. ¿Cada cuánto debe reunirse la Comisión de Personal?**

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 Técnico de ésta.

Sobre este particular, conviene precisar que las funciones de la Comisión de Personal no se limitan al conocimiento y atención de las reclamaciones que presenten los servidores de carrera en los temas de su competencia, sino que además tiene asignadas aquellas relacionadas con la vigilancia del cumplimiento al orden de provisión de los empleos, participación en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos, y el seguimiento de su cumplimiento, la formulación de programas de diagnóstico y medición del clima organizacional, entre otras.

Ahora bien, la Comisión de Personal podrá realizar reuniones virtuales con presencia simultánea o no de sus miembros.

Así mismo, la Secretaría Técnica indagará a los comisionados sobre los temas a tratar en la reunión, con el propósito de que el Presidente efectúe la citación y establezca el orden del día. Si no existen temas a tratar, y así lo expresan los comisionados por cualquier medio que pueda evidenciarlo, se entenderá efectuada la reunión y se levantará un acta en la que conste dicha situación, salvo aquellos casos en los cuales aunque no se haya agendado ningún tema, exista interés en realizar la reunión y se cite a los comisionados a sesión.

## **16. ¿Cuáles son los efectos de las decisiones adoptadas por la Comisión de Personal?**

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

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

## **17. ¿Frente a qué aspectos la Comisión de personal carece de competencia para pronunciarse o actuar?**

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

- Resolver reclamaciones que versen sobre los resultados de la verificación de requisitos para otorgamiento de encargos, realizada por la Entidad a través del Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces. Lo anterior, como quiera que el acto lesivo que activa la reclamación laboral para los servidores públicos de carrera que consideren vulnerado su derecho preferencial a encargo, será únicamente el acto administrativo de nombramiento de otro servidor (por encargo o nombramiento provisional) en el empleo objeto del estudio respectivo. Tampoco podrán emitir pronunciamiento alguno relacionado con el estudio de verificación de cumplimiento de requisitos.
- Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno en temas relacionados con el Manual de Funciones y Requisitos vigente en la Entidad.
- Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno en temas relacionados con el resultado o puntaje obtenido en la Evaluación del Desempeño Laboral, dado que para impugnar tal resultado, el servidor cuenta con los recursos de reposición y de apelación (en caso de proceder éste último).
- Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno respecto de asuntos relacionados con situaciones administrativas en que puedan estar inmersos los servidores públicos de la entidad, como lo son, solicitudes de provisión transitoria de

empleos a través de encargos u otorgamiento de encargos<sup>2</sup>, solicitudes para proveer transitoriamente un empleo, acoso laboral o traslados.

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

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

**18. ¿Es posible que un servidor con derechos de carrera administrativa que esté desempeñando en comisión o en encargo un empleo de libre nombramiento y remoción o de período, pueda aspirar a ser elegido como representante de los empleados en la Comisión de Personal?**

En criterio de la CNSC, los servidores de carrera que se encuentren desempeñando en comisión o en encargo empleos de libre nombramiento y remoción o de período, **NO** pueden aspirar a ser elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, en la planta de personal donde se encuentra vinculado con derechos de carrera, ni en la planta de personal de la entidad donde está comisionado, por cuanto la naturaleza del empleo que se desempeña en comisión o en encargo (libre nombramiento y remoción o período) no corresponde a ninguna de las categorías que señala la normatividad para ser elegido representante de los empleados en la Comisión de Personal (de carrera o provisionales).

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 909 de 2004<sup>3</sup>, los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deben ser de carrera administrativa, lo cual significa que existe una prohibición legal para los servidores que ejerzan cargos de libre nombramiento o de período, con independencia de que hayan sido vinculados mediante nombramiento ordinario o se encuentren en la situación administrativa de comisión o encargo.

Aunado a lo anterior, en virtud de lo previsto en los artículos 2.2.5.2.2 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período genera vacancia temporal del empleo de carrera, el cual podrá ser provisto de manera transitoria a través del encargo o en su defecto mediante

<sup>2</sup> Corresponde a solicitudes en las que algún servidor persiga que se provea un empleo de carrera que se encuentra desprovisto (sin servidor alguno que lo desempeñe en propiedad o transitoriamente) en la Entidad, sin que aún la Administración haya decidido proveerlo transitoriamente.

<sup>3</sup> En concordancia con lo previsto en los artículos 2.2.14.1.1 y 2.2.14.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

nombramiento en provisionalidad.

**19. ¿Los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal tienen permiso para cumplir las funciones del órgano colegiado?**

Conforme lo establece el artículo 6 del Decreto 051 de 2018, las entidades públicas deben otorgar a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal los permisos remunerados necesarios para el cumplimiento de sus funciones y para asistir a las actividades de capacitación.

**20. ¿Qué acciones pueden adelantar las Comisiones de Personal en el ejercicio de la función contenida en el literal a) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, específicamente en lo relacionado con velar porque el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral se realice de manera acorde con el ordenamiento legal y reglamentario?**

En materia de Evaluación de Desempeño Laboral, incumbe a las Comisiones de Personal observar que los procesos se realicen de manera oportuna y adecuada, sin que ello implique fijar posiciones o dar instrucciones sobre el proceso y/o aplicación del sistema de evaluación; no obstante y a manera de excepción, se aclara que dichos Órganos Colegiados, en sede de reclamación en única instancia, pueden determinar si los compromisos concertados obedecen o no a los criterios establecidos en el Acuerdo No. 565 de 2016.

Por lo expuesto y para mejor ilustración, a continuación se presentan algunas situaciones que describen la manera como les es permitido actuar a las Comisiones del Personal en cuanto al sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, a saber:

- Ej. Procurar porque al interior de las entidades públicas se desarrollen los procesos necesarios para el diseño e implementación de Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño y en su defecto, se adopte mediante acto administrativo el Sistema Tipo diseñado por la CNSC.
- Ej. Con posterioridad a la fecha límite de concertar los compromisos laborales, las Comisiones de Personal pueden solicitar que en el menor tiempo posible, se informen los resultados de dicho proceso.
- Ej. La fecha máxima para adelantar la primera evaluación parcial semestral de los servidores públicos de carrera administrativa es el día 15 de agosto de cada año, por lo tanto, las Comisiones de Personal deben avizorar que dicha fecha se cumpla y en efecto se lleve a cabo la evaluación.
- Ej. Las Comisiones de Personal deben estar prestas a que se conformen las Comisiones Evaluadoras, en los eventos en que sea necesario, antes de que inicie el

proceso de evaluación. Así mismo, que dicho Acto Administrativo sea de conocimiento de los servidores intervinientes en el mismo.

- Ej. Generar alertas para prevenir que se transgredan las fechas establecidas para la concertación de compromisos laborales, evaluaciones parciales y evaluaciones definitivas, entre otras situaciones.

Aunado a lo anterior, y con el ánimo de custodiar que los procesos de evaluación de desempeño se ciñan a las normas y reglamentos, las Comisiones de Personal deberán pretender que éstos se efectúen de acuerdo con los parámetros y acuerdos previamente establecidos por las partes intervinientes en el proceso de evaluación.

En este punto, es importante hacer énfasis en que las Comisiones de Personal, en el marco de la función legal de velar en relación a los procesos de evaluación del desempeño laboral, no se conciben como un fin sino como medio para asegurar el correcto proceder y diligente ejercicio en materia de evaluación del desempeño laboral, más no pueden intervenir de manera directa en el resultado de la evaluación, ni en las decisiones que afecten la calificación o porcentaje obtenido por lo servidores públicos en el desarrollo de los compromisos planteados, ya que para ello la norma establece otros mecanismos de contradicción.

El Evaluado deberá interponer el recurso de reposición ante el Evaluador y el de apelación, para ante el inmediato superior de éste, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Conforme a lo anterior, se aclara que las Comisiones de Personal no tienen competencia para pronunciarse frente a la consolidación de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral, ni pueden solicitar que se hagan correcciones sobre las mismas. En este sentido, es necesario precisar que los resultados de la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral, y el trámite de los recursos a que haya lugar, es responsabilidad exclusiva del evaluador y/o de su superior jerárquico; en consecuencia ni la Comisión de Personal ni la Unidad de Personal de la entidad podrán pronunciarse al respecto.

De lo expuesto se concluye que la función de la Comisión de Personal en el proceso de la Evaluación de Desempeño Laboral se refiere a la verificación y guarda de la aplicación del procedimiento establecido en el Acuerdo que adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.


Por último, se destaca que dichos Órganos Colegiados, en atención a la obligación de velar, con sus aportes, pueden contribuir al progreso de la gestión y a que se adopten las mejores decisiones con base en procesos transparentes en materia de evaluación del desempeño, según las normas preestablecidas o las instrucciones que al respecto imparta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**21. ¿Pueden los servidores con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción participar en el proceso de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, pese a encontrarse en una situación administrativa que implique la separación temporal de su empleo?**

Los servidores que se encuentren en una situación administrativa de licencia ordinaria o suspensión en el ejercicio de las funciones, se entiende que no se hayan en servicio activo y por no pueden participar en el proceso de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, es improcedente su inclusión en el listado general de votantes.

Las demás situaciones administrativas como las vacaciones o permisos, licencia de maternidad y por enfermedad, entre otras, no impiden que el servidor pueda participar en el proceso de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.

Quedan sin efecto los siguientes documentos i) Criterio Unificado sobre Comisiones de Personal del 10 de abril de 2014; ii) Criterio Unificado Comisiones de Personal del 9 de junio de 2015 y iii) Criterio Unificado Comisiones de Personal del 22 de noviembre de 2016 de la CNSC.

  
**FRIDOLE BALLEEN DUQUE**  
Presidente

Proyectó y aprobó: Comisionado Fridole Ballén Duque/ Proyecto: Claudia Lucía Ortiz Cabrera  
Revisó: Clara Pardo I.  
Compilación: Angie Nataly Ruiz Rodríguez