



Concepto 118271 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000118271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000118271

Fecha: 22/03/2022 11:10:31 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIÓN ADMINISTRATIVA.- Encargo Radicado. 20222060082802 de fecha 14 de febrero 2022.

En atención a la comunicación de la referencia remitida por usted, en la que expone unos hechos y sobre los cuales plantea una consulta con siete (7) interrogantes, es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a manera de información general respecto de la situación planteada por usted, procedemos a pronunciarnos respecto de cada uno de sus interrogantes en el siguiente sentido:

<![if !supportLists]>1. <![endif]>En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, la Gobernación del Huila, está en la obligación de publicar dentro de la circular para proveer la vacante mediante encargo, los conocimientos básicos o esenciales del cargo? Esto es el factor que sirvió para excluir al funcionario JOSE ELICEO LASO DELGADO de vacante temporal.

Respuesta:

Es importante precisar: en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente, y el nombramiento en encargo deberá recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad, quien deberá cumplir además, las condiciones y requisitos previstos en la ley.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

El anterior procedimiento es aplicable para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa cuyos titulares, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, se encuentren en situaciones que impliquen la separación temporal de los mismos, y para el caso de la provisión del empleo de carrera vacante en forma definitiva, y el nombramiento provisional procede cuando no es posible el nombramiento en encargo de empleado de carrera administrativa.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño; y en caso de vacancia definitiva en estos empleos, el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

En relación con la provisión de los empleos mediante encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil y este Departamento Administrativo, emitieron la Circular Conjunta No. 0117 del 29 de julio de 2019, a través de la cual trazaron las directrices para la aplicación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, la cual está disponible y puede consultar en la Página Web - Gestor Normativo de esta entidad, que indica el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera vacantes en forma definitiva o temporal, y que estableció:

"Conforme lo dispuesto en el [artículo primero](#) 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", modificadorio del [artículo 24](#) de la [Ley 909 de 2004](#), la CNSC y el DAFP, en uso de las funciones conferidas en los artículos [11](#), [12](#) y [14](#) la [Ley 909 de 2004](#), proceden a emitir los siguientes lineamientos:

1. Derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa del Sistema General, Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la [Ley 909 de 2004](#).

Los servidores de carrera tienen 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](#).

Duración del encargo: el artículo [1º](#) de la [Ley 1960 de 2019](#), modificadorio del artículo [24](#) de la [Ley 909 de 2004](#), eliminó la previsión "(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)", por lo que con independencia de que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo debe ser provisto mediante encargo, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también 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 las 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 2015](#) (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución.
- 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.
- Cuando el servidor de carrera tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

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 tenga la más alta calificación "(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del [artículo 24](#) de la [Ley 909 de 2004](#), modificado por el [artículo 1º](#) de la [Ley 1960 de 2019](#), prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. [25 Ley 909](#) 2004, con servidores de carrera administrativa.

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden, el área de Talento Humano o 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/o 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; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.

Para el caso específico del Sistema de Carrera Administrativa de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, por estar reglamentado por el Decreto Ley 1144 de 2019, y ser esta una norma especial, el reconocimiento del derecho a encargo, atenderá a lo señalado en el inciso primero del literal a) del numeral 22.2 del artículo 22 de ese decreto ley.

2. Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.

Existirá empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo parámetros objetivos y previamente establecidos, basados en el mérito, entre otros, y en el orden que estime pertinente, podrá aplicar los siguientes criterios.

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).
- b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- c) Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.
- f) 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".
- g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.
- h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 ° de la Ley 403 de 1997.
- i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.

3. Encargo de servidores de carrera en un empleo de libre nombramiento y remoción.

El servidor con derechos de carrera administrativa, en los términos del inciso quinto del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 ° de la Ley 1960 de 2019, podrá ser encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de vacancia definitiva, el encargo será por un término de tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más, período que una vez culminado obliga la provisión definitiva del empleo.

4. Vigencia del artículo 24 de la [Ley 909 de 2004](#), modificado por la [Ley 1960 de 2019](#) y procesos de encargo a los cuales se aplica

Los procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal que no hubiesen culminado con el otorgamiento del encargo antes del 27 de junio de 2019, deberán reiniciarse y adelantarse en los términos definidos por el artículo 24 de la [Ley 909 de 2004](#) después de su modificación. Tal como lo ordena el [parágrafo 1°](#) del artículo 1° de la [Ley 1960 de 2019](#) que señala: "Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley" (negrilla fuera del texto).

5. Obligatoriedad de las entidades de informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la oferta pública - OPEC -

El [parágrafo segundo](#) del artículo 1° de la [Ley 1960 de 2019](#), establece que: "Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien éste haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique" (marcación intencional).

Las entidades a través de la aplicación "SIMO" que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en los términos definidos en el instructivo, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC -.

El registro de la "OPEC" corresponde al reporte en la aplicación "SIMO", de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte.

Adicionalmente, cuando la entidad haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación "SIMO" la información del servidor público encargado o nombrado en provisionalidad.

6. Vigencia del artículo 29 de la [Ley 909 de 2004](#), modificado por la [Ley 1960 de 2019](#) y procesos de selección a los que aplica.

El artículo 7° de la [Ley 1960 de 2019](#), prevé: "(...) La presente ley rige a partir de su publicación (...)", hecho que acaeció con la publicación realizada en el Diario Oficial No. 50997 del 27 de junio de 2019¹.

Conforme con las etapas definidas en el artículo 31 de la [Ley 909 de 2004](#) y el precedente jurisprudencial ², los procesos de selección existen jurídicamente desde el momento en que son aprobados por la Sala Plena de la CNSC, como consecuencia del agotamiento de la etapa previa de planeación y coordinación interinstitucional.

Los procesos aprobados en sesión de Comisión hasta antes del 27 de junio de 2019, podrán ser modificados, corregidos o aclarados en cualquiera de sus aspectos en los términos de la normatividad que se encontraba vigente antes de la expedición de la [Ley 1960 de 2019](#).

Con fundamento en lo antes citado, los procesos de selección aprobados antes del 27 de junio de 2019 se regirán por el [artículo 29](#) de la [Ley 909 de 2004](#) vigente antes de su modificación."

Dicho lo anterior, la Circular No. 0117 del 29 de julio de 2019, anteriormente transcrita en su integridad en la que se describe el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera vacantes en forma definitiva o temporal que de manera clara dispone que el nominador o en quien éste haya delegado, debe informar de la existencia de la vacante y de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes.

Sin embargo, se evidencia que no hace referencia al perfil y requisitos del cargo, tampoco establece que deban ser incluidos en la circular para proveer la vacante, esto por cuanto los conocimientos básicos y esenciales para desempeñar el cargo, se encuentran descritos en el manual de funciones y de competencias laborales que tiene cada entidad.

<![if !supportLists]>2. <![endif]> ¿Los conocimientos básicos o esenciales (Normas y procedimientos sobre finanzas, hacienda pública y contratación estatal, Normas y políticas presupuestales, Finanzas públicas territoriales, Plan financiero de entidades públicas y Deuda pública) exigidos por la Secretaría General de la Gobernación del Huila constituyen un factor de exclusión para este caso en específico donde no requiere

experiencia?.

Respuesta:

El decreto 1083 de 2015 respecto a los manuales de funciones dispone:

"ARTÍCULO 2.2.5.1.5: Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

PARÁGRAFO 1. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.

PARÁGRAFO 3. Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, podrán acreditarlos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 del presente Decreto.

PARÁGRAFO 4. Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión.

Conforme lo expuesto en la norma, el jefe del organismo, el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia, es quien debe informar, verificar y certificar el cumplimiento o no de los requisitos y conocimientos básicos o especiales a tener en cuenta a fin de proveer el empleo, sin ir en contravía con lo establecido en la norma.

En todo caso, el llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho será la autoridad empleadora y nominadora, por cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa.

<![if !supportLists]>3. <![endif]> *Teniendo en cuenta que el Decreto Departamental No. 0194 de 2021 "Por medio del cual se efectúa un nombramiento en provisionalidad" expresa la clase y procedencia de los recursos; es factible que ante la presencia de lo señalado en el CAPITULO VI, artículos 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, la comisión de personal le pueda dar el trámite, estudio y decisión de los recursos invocados por el señor JOSE ELICEO LASSO DELGADO?*

Respuesta:

En los literales b, d y e, del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que se transcribe a continuación, se señala la competencia de las comisiones de personal:

(...) b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;

d) 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 sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;

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; (...)

De acuerdo con la norma citada, las competencias de la comisión de personal son taxativas, por tanto, es la llamada a resolver las reclamaciones que se presenten.

En virtud del artículo 21, "funcionario sin competencia", de la Ley 1755 de 2015, "por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" nos permitimos indicar que Respecto a los recursos que deben interponerse en contra de los actos administrativos para agotar la vía gubernativa como anteriormente se le denominaba, o para cumplir con el requisito previo a demandar, cuando se pretenda la nulidad de un acto administrativo particular, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Primera en sentencia de Julio 6 de 2001 expediente 6352 se refirió de la siguiente manera:

«Naturaleza de la reposición y la apelación. El primero es un recurso optativo pues el obligatorio de interponer es el de apelación. El carácter potestativo de dicho recurso pone en evidencia que el acto que lo decide cuándo es confirmatorio tiene un carácter eminentemente accesorio frente al acto que es objeto del mismo, esto es, frente al principal. El acto administrativo principal como el que decide el recurso de apelación son los presupuestos básicos para que la vía gubernativa se entienda agotada en debida forma, amén de que la notificación del último es la que tiene incidencia para el cómputo del término de caducidad, para el ejercicio oportuno de la acción.»

Es importante distinguir que el recurso de reposición lo interpone el afectado ante el mismo funcionario que tomó la decisión y el de apelación, ante el superior jerárquico con la finalidad de que la administración aclare, modifique o revoque un acto cuando el mismo no corresponda a derecho, esto de acuerdo con lo previsto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 que establece:

"Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.
2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

(...)

Dicho esto, el competente para dar trámite y respuesta a un recurso de reposición o de apelación es la Administración, en ese sentido no es procedente que la comisión de personal resuelva recursos que se han interpuesto con ocasión de un acto administrativo emitido por la administración.

<![if !supportLists]>4. <![endif]>Ante la falta de competencia por parte de la Comisión de Personal, es viable que la comisión de personal decida trasladar la competencia a la Oficina de Control Interno con la finalidad de dirimir un conflicto que a modo de ver por parte de esta oficina, se le debe dar el trámite como recurso, teniendo en cuenta que el deseo expresado por parte del funcionario JOSE ELICEO LASSO DELGADO es la interposición de los recursos de reposición y apelación, reglado en el artículos 74 de la Ley 1437 de 2011? Y no de una reclamación laboral de competencia de la Comisión de Personal reglado en el literal b, numeral 2, del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Respuesta:

Conforme a lo expuesto en el interrogante inmediatamente anterior, el recurso de reposición lo interpone el afectado ante el mismo funcionario que tomó la decisión y el de apelación, ante el superior jerárquico con la finalidad de que la administración aclare, modifique o revoque un acto cuando el mismo no corresponda a derecho, esto de acuerdo con lo previsto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 que establece:

"Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.
2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

(...)

Dicho esto, el competente para dar trámite y respuesta a un recurso de reposición o de apelación es la Administración, en ese sentido no es procedente que la comisión de personal resuelva recursos que se han interpuesto con ocasión de un acto administrativo emitido por la administración.

<![if !supportLists]>5. <![endif]>Si lo ordenado en el numeral 11 de los hechos antes expuestos; ¿puede la Comisión de Personal dar traslado por falta de decisión de fondo (por persistencia de empate en la votación para decidir); a la Oficina de Control Interno de Gestión, aun cuando el requerimiento de la CNSC va dirigido a la Comisión de Personal. Donde se reitera que se debe tomar una decisión de fondo y dar la respectiva respuesta a la petición.

Respuesta:

Según lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, *las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.*

En este contexto, es pertinente diferenciar si se trata de una reclamación o un recurso, ya que como se ha enunciado antes, en cuanto a las reclamaciones el competente para resolverlo es la comisión de personal, caso distinto si se trata de un recurso, cuyo competente para resolverlo sería la administración.

<![if !supportLists]>6. <![endif]>*De conformidad con lo señalado en el párrafo único del artículo 12 de la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"*

¿Puede el Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión pronunciarse respecto del asunto objeto de esta consulta (recurso), a sabiendas que dicho párrafo manifiesta:

PARÁGRAFO. En ningún caso, podrá el asesor, coordinador auditor interno o quien haga sus veces participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones y refrendaciones.

Respuesta:

Según lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, el Jefe de Control Interno de la Entidad, será el encargado de dirimir en caso de que exista empate ante la comisión de personal y esto, en tratándose de una reclamación, ya que si fuere de un recurso, la competencia estaría en cabeza de la administración o superior jerárquico, según corresponda.

Por lo anterior, el Jefe de Control Interno no debe participar en procedimientos o en la toma de decisiones de competencia de la administración y no es viable que conozca de los recursos en virtud de los actos administrativos emitidos por la entidad. Solo podrá emitir opiniones en calidad de asesoría o recomendación, las cuales no revisten de obligatoriedad en la decisión que adopte la entidad.

<![if !supportLists]>7. <![endif]>*La Ley 909 de 2004 enuncio de manera precisa, los temas y asuntos que corresponde a la Comisión de Personal conocer o tramitar en virtud de las facultades legales que de manera expresa la misma le ha conferido.*

Teniendo en cuenta lo antes manifestado, ¿Frente a qué aspectos la Comisión de Personal carece de competencia para pronunciarse o actuar?

Respuesta:

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004, contempla las competencias de las comisiones de personal:

"ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas

atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;

- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;
- c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;
- d) 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 sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;
- 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;
- f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;
- g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;
- h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;
- i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;
- j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

3. Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. 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.

PARÁGRAFO . Con el propósito de que sirvan de escenario de concertación entre los empleados y la administración existirán Comisiones de Personal Municipales, Distritales, Departamentales y Nacional, cuya conformación y funciones serán determinadas por el reglamento, que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

Según la precitada norma, se puede evidenciar que las competencias de la comisión son taxativas, es decir, están expresamente consagradas y su interpretación es restrictiva, por tanto, es pertinente aclarar sobre qué asuntos es competente la comisión de personal y no sobre cuales carece de competencia.

Dicho lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, la Entidad a la que presta sus servicios es la facultada para determinar si en su caso en particular es procedente su solicitud, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Rosamelia Piñeres Romero

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:31:27