

Bienvenidos a la Comisión de Persona

**Corpocaldas**

Corporación Autónoma Regional de Caldas

# ¿QUÉ ES LA Comisión de Personal?

Es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, colegiado y de carácter bipartito.

Está 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 de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.

La Comisión de Personal se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten.

Coadyuva en el respeto por las normas y los derechos de carrera de los empleados públicos y guía a la entidad hacia el trabajo en equipo, mediante procesos de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional.

Más importante aún, actúa como primera instancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a efectos de resolver reclamaciones por encargo, incorporación y desmejoramiento de las condiciones laborales y en única instancia sobre las objeciones contra la fijación de compromisos laborales en materia de Evaluación del Desempeño Laboral, en aquellos eventos donde no exista concertación.

## **CONFORMACIÓN DE** la Comisión de Personal

Conforme lo dispone los artículos 2.2.14.1.1 y 2.2.14.1.3 del Decreto 1083 de 2015, en todas las entidades del Estado deberá existir una Comisión de Personal integrada por dos (2) representantes de la entidad y dos (2) representantes de los empleados.

Elección por empleados

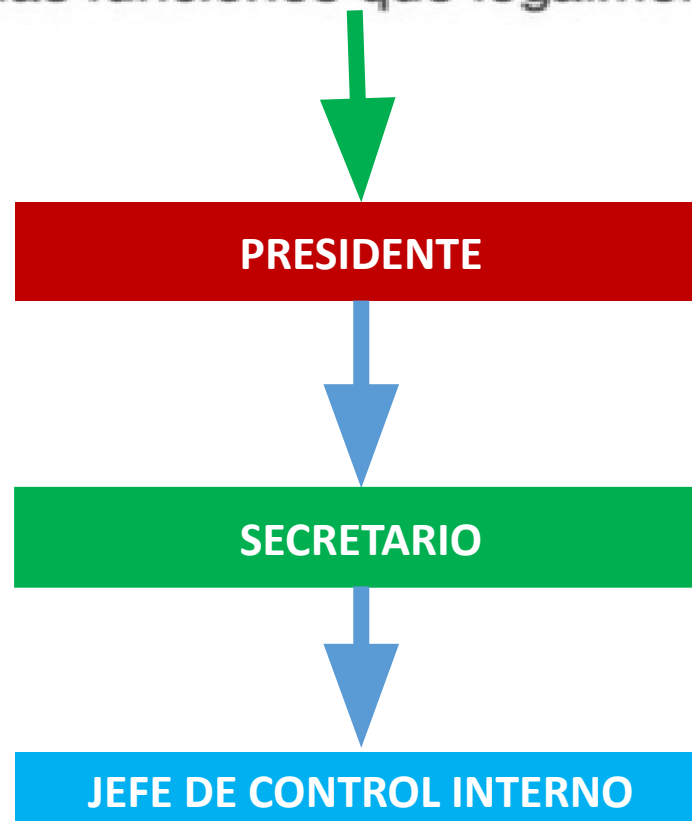


Elección por empleador



# Reglamento de funcionamiento

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.



DECISIONES

QUORUM PARA  
DECISIONES VALIDAS

REUNIONES

INVITADOS

# Funciones de vigilancia

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

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 o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa.

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 un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.

## Funciones participativas

- Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.
- Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.



## Funciones frente a las reclamaciones

La Comisión de Personal debe conocer en primera instancia de las reclamaciones<sup>13</sup> que presenten los empleados por:

- Derecho preferencial de incorporación o sus efectos
- Desmejoramiento de condiciones laborales
- Encargos

# ¿Qué temas son competencia de la Comisión de Personal?

La Comisión de Personal deberá resolver en primera instancia las siguientes reclamaciones:

- Derecho a encargo en un empleo de carrera.
- Derecho a la incorporación en empleo igual o equivalente.
- Efectos de las incorporaciones.
- Desmejoramiento de las condiciones laborales.

Así mismo, deberá resolver en única instancia, reclamaciones por inconformidad frente a la concertación de compromisos en materia de evaluación del desempeño laboral.

## RECLAMACION

Es un mecanismo procesal en cabeza de los servidores públicos pertenecientes a la carrera administrativa que no se encuentren conforme con las actuaciones proferidas por la Entidad a la cual pertenecen, con el fin de defender algunos de los derechos emanados de la carrera cuando consideran que estos han sido vulnerados.

# ¿Ante quién debo presentar la reclamación?

Las reclamaciones se deberán presentar en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad y en segunda ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## ¿Qué temas son competencia de la Comisión de Personal?

La Comisión de Personal deberá resolver en primera instancia las siguientes reclamaciones:

- Derecho a encargo en un empleo de carrera.
- Derecho a la incorporación en empleo igual o equivalente.
- Efectos de las incorporaciones.
- Desmejoramiento de las condiciones laborales.

Así mismo, deberá resolver en única instancia, reclamaciones por inconformidad frente a la concertación de compromisos en materia de evaluación del desempeño laboral.

# ¿Qué temas NO son competencia de la Comisión de Personal?

Las siguientes reclamaciones deberán ser rechazadas por la Comisión de Personal y remitidas al competente:



Reclamaciones por verificación de requisitos.

Solicitudes de encargo.

Resultado o puntaje obtenido en la evaluación del desempeño laboral.

Asuntos relacionados con la adopción, modificación o actualización del Manual de Funciones.



# ¿Cómo se deben tramitar las reclamaciones?

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del CPACA, las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera como en segunda instancia, se tramitarán en el efecto suspensivo.

## ¿Cómo deben ser las decisiones de la Comisión de Personal?

Las decisiones que tome la Comisión de Personal, deberán cumplir con los siguientes requisitos:



Se deben adoptar por la mayoría absoluta de sus miembros, entendida ésta por la mitad más uno de ellos.



En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y, si este persiste, se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la entidad.



Deberán ser motivadas y adoptadas con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado.

Así mismo, en la parte resolutive de los actos administrativos se deberá indicar:



Los recursos que proceden contra los mismos.



El órgano o autoridad ante quien debe interponerse.



Los plazos para hacerlo

## ¿Qué es el derecho preferencial de encargo?

Es un derecho de los servidores de carrera administrativa a que sean nombrados y ocupar, en forma transitoria, otro empleo de carrera vacante en la planta de personal, de forma previa y preferente a la realización de nombramientos en provisionalidad. Esto, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

## ¿Cuáles son los requisitos para acceder al encargo?

Los requisitos están contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y son los siguientes:

- a.) Ser un servidor de carrera.
- b.) Encontrarse desempeñando en titularidad el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- c.) Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia contenidos en el manual de funciones vigente para la fecha de provisión del empleo.
- d.) Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- e.) Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- f.) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente

10	SANDRA PATRICIA MORALES LOAIZA	Auxiliar Administrativo, Código 4044, Grado 12	Bachiller académico, conocimientos en informática, legislación documental, servicio al cliente.	Actividades administrativas con énfasis en Atención al Ciudadano	No Registra	100
11	SANDRA PATRICIA RENDON GRISALES	Auxiliar de Servicios Generales, Código 4064, Grado 09	Bachiller Académico, Secretariado Comercial	Labores asistenciales, servicios generales	No registra	100
12	SERGIO DE JESÚS QUINTERO	Conductor Mecánico, Código 4103, Grado 09	Bachiller académico	Labores de conductor y mensajería	No registra	100
13	WILLIAM OCAMPO AGUIRRE	Celador, Código 4097, Grado 09	Bachiller en Ciencias Naturales, conocimientos en vigilancia, Revisión e Inspección de Contenedores, Manejo de Caninos - Defensa Controlada, Escuelas de Seguridad Ciudadana	Labores de vigilancia y celaduría	No registra	99,66
14	WILLINTON COTRINI VALENCIA	Auxiliar de Servicios Generales, Código 4064, Grado 09	Bachiller Académico, Técnico Laboral por Competencias como Auxiliar de Topografía y Obra	Labores administrativas, auxiliar de Tesorería, mensajería, infraestructura inspección de obra.	No registra	99,5

Concepto: Existen en la planta de personal de la Corporación funcionarios con derechos de Carrera Administrativa para ser encargado en este empleo, que cumplen con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en su orden:

1	Sandra Patricia Morales Loaiza	6. Willinton Cotrini Valencia		
2	Sergio de Jesús Quintero	7. Julio Cesar Vargas guirre		
3	Jhon Jairo Acosta	8. Luis Gonzaga Cardona Tabares		
4	Jhon Robinson Amaya Rendón	9. Blanca Deisy Castaño Sanchez		
5	William Ocampo Aguirre	10. José Julian Ballesteros Gallego		

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

Existirá un empate, cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004<sup>10</sup> para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con

fundamento en el mérito, pudiendo aplicar entre otros y en el orden que estime pertinente, los siguientes criterios.

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo a 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 5º 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.

## ¿Cuándo procede la reclamación por violación al derecho preferencial de encargo?

El empleado de carrera que considere afectado su derecho a encargo, cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad o conocimiento del acto presuntamente lesivo para interponer reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal.

## ¿Qué se entiende por acto lesivo del derecho preferencial a encargo?

Se entiende por acto lesivo, como aquel acto administrativo a través del cual la administración provee un empleo mediante encargo o nombramiento provisional, existiendo

# **Reclamación en Segunda Instancia ante la CNSC**

El servidor que considere afectados sus derechos de carrera cuenta con la posibilidad jurídica de cuestionar el pronunciamiento de la Comisión de Personal, valiéndose de la reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La reclamación en segunda instancia deberá presentarse ante la Comisión de Personal de la entidad, quien verificará los requisitos de oportunidad y procedibilidad, y en caso de cumplimiento de los mismos, mediante auto admitirá y remitirá la reclamación a la CNSC junto con el expediente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de su admisión.



**Esto quiere decir que no existe la figura de “Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación”**

## **¿Qué recursos proceden frente a las decisiones de la Comisión de Personal?**

Si el reclamante no está conforme con la decisión adoptada por la Comisión de Personal de la entidad, podrá interponer reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro de los diez (10) días siguientes a que le haya sido notificada aquella, escrito que en todo caso deberá contar con los mismos requisitos de forma, oportunidad y procedibilidad para ser tramitado por la CNSC.