

Bogotá D.C, 18 de mayo de 2020

Señora
SOLANGEL BAYONA SEPULVEDA
Representante nacional de personal administrativo
COMISION NACIONAL DE PERSONAL- INPEC
Ciudad

Asunto: Respuesta constancia y requerimientos respecto a los comunicados 021 del 08 de abril y 023 del 05 de mayo de 2020

Cordial saludo

De conformidad a la constancia, citada en el asunto, presentada por usted ante la Comisión Nacional de Personal, en la cual manifiesta *“la suscrita representante de los empleados administrativos de carrera, deja constancia por escrito sobre las presuntas irregularidades que deben ser conocidas por todos los integrantes en pleno de la reunión y a la vez se remita copia al Jefe de la Oficina de Control Interno del INPEC”*, petición que se le dio lectura en sesión ordinaria del 12 de mayo de 2020, y que en el desarrollo de la agenda la Subdirección de Talento Humano informó sobre el actual proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, esta comisión da respuesta en los siguientes términos:

1. ***“Le solicito a Subdirección de Talento Humano que para efectos de desarrollar la agenda de la reunión y con el fin de acceder a la información de interés público, me haga entrega oficial, la lista del total de vacantes definitivas de la planta de la planta global de la entidad, con corte a 30 de marzo y 30 de abril de 2020”***

Frente a lo requerido es de precisar que una vacante definitiva hace referencia a todo empleo que no se encuentre provisto en periodo de prueba o carrera administrativa, aclarado esto y conforme al desarrollo de la sesión y la constancia relacionada en el asunto, se entiende que las vacantes solicitadas son las vacantes definitivas o temporales de empleos de carrera del área administrativa que a las fechas citadas no contaban con nombramientos transitorios.

Por lo anterior como se informó en sesión de la comisión, que el INPEC a la fecha contaba con 686 vacantes, que hicieron parte de los comunicados 021 del 08 de abril y 022 del 20 de abril de 2020, mediante los cuales se publicaron los estudios para proveer las vacantes del área administrativa de la planta de personal del INPEC mediante encargo o nombramiento provisional así:

NIVEL	VACANTES	COMUNICADOS
PROFESIONAL	551	021
TÉCNICO	79	022
ASISTENCIAL	56	022
TOTAL	686	N/A



A fin de dar a conocer el detalle de cada una de las vacantes, se anexan los comunicados 021 del 08 de abril y 022 del 20 de abril de 2020, el cual en cumplimiento del principio de transparencia y publicidad puede ser consultado en la página del INPEC, link convocatorias.

2. ***“Le solicito a la Subdirección de Talento Humano suspender temporalmente los nombramientos de carácter provisional del nivel profesional hasta tanto la Comisión nacional de Personal, resuelva las reclamaciones laborales que han presentado los empleados de carrera postulaos que han sido rechazados para los encargos, lo anterior con el fin de garantizar el debido proceso administrativo y actuar conforme al numeral 2 literal b y e del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con numeral 7 del Criterio Unificado 13 de agosto de 2019 y el Criterio Unificado 1 de octubre de 2019, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.”***

Es de resaltar que a la Comisión Nacional de Personal, de conformidad al literal b del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, le corresponde conocer y resolver en primera instancia, sobre las reclamaciones que formulen los empleados de carrera en relación al encargo, la cual se configura ante una presunta vulneración mediante un acto administrativo de nombramiento en encargo o en provisionalidad en el empleo de su interés.

Frente a este particular, la Comisión Nacional del Servicio Civil, se pronunció respecto a la competencia para las reclamaciones en materia de encargos mediante concepto 02-2010 EE 035402 del 30 de diciembre de 2010, donde señaló¹:

*“En aquellos eventos como el planteado con el presente asunto, en que el nominador presuntamente vulnera el derecho de encargo que le asista a los servidores con derechos de carrera, **el propio régimen legal prevé los mecanismos de control administrativo a los que éstos pueden acudir si consideran que la decisión del nominador es contraria a las normas que regulan el beneficio que pretenden.**”*

Uno de estos mecanismos es el procedimiento administrativo de la reclamación laboral que puede presentar el servidor ante la Comisión de Personal en primera instancia y mediante el recurso de apelación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en segunda instancia. A éste propósito, la Ley 909 en el artículo 16 numeral 2, literal e) establece como una de las funciones a cargo de las Comisiones de Personal la de “conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por efecto de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por encargos.”

En virtud de esa competencia, es procedente que el titular de un empleo público acuda mediante una reclamación laboral ante la Comisión de Personal, observando los requisitos estipulados en el artículo 4º del Decreto 760 de 2005 para que se pronuncie frente a la presunta vulneración del derecho preferencial al encargo.”

De esta manera, se infiere que el mecanismo establecido por la ley para resolver las reclamaciones en relación con el derecho preferencial a ser encargado consiste en acudir en primera instancia ante la Comisión de Personal y en segunda instancia, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para efectos de evaluar la situación particular.

¹ Concepto 254881 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

En cumplimiento de la competencia conferida, en sesión de Comisión se realizó lectura de las solicitudes elevadas por los funcionarios de carrera administrativa, identificándose que dichas reclamaciones no son efectuadas ante un acto administrativo de nombramiento en encargo o en provisionalidad en el empleo de su interés, con lo cual podrían presentar reclamación ante esta Comisión de Personal, sino que son reclamaciones presentadas ante el estudio de verificación publicado mediante comunicado 023 del 05 de mayo de 2020, el cual de conformidad con el procedimiento PA-TH-P30, los funcionarios contaban con tres (3) días hábiles, para solicitar la inclusión, modificación o adición de algún soporte de cumplimiento de requisitos a dicho estudio, así mismo presentan reclamaciones ante los perfiles y ubicaciones requeridas por la Entidad.

En cumplimiento de las competencias conferidas por la norma a esta Comisión, deberán ser rechazadas aquellas reclamaciones que no cumplan con los requisitos de oportunidad, forma y procedibilidad²

Así mismo, deberá rechazar aquellas reclamaciones que no sean de su competencia remitiéndolas al competente, tales como:³

- Reclamaciones por verificación de requisitos.
- Calificación evaluación del desempeño laboral.
- Reclamaciones en temas relacionados con manual de funciones.
- Solicitudes de encargo.
- Acoso laboral.
- Traslados.
- Situaciones administrativas en general.

Razón por la cual esta comisión al analizar cada uno de los casos y determinar que no se configura una vulneración de los derechos de carrera y que las respuestas de las mismas no son de competencia, da traslado a la Subdirección de Talento Humano.

Así las cosas y de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto 760 de 2005, las decisiones de la Comisión Nacional de Personal, deben ser motivadas y se adoptarán con fundamento en los documentos aportados por los solicitantes y en las pruebas que se hubieren practicado, por lo cual no se encuentra procedente acceder a su propuesta de solicitar a la Dirección General del INPEC la suspensión del proceso de provisión transitoria adelantado mediante comunicados 021 del 08 de abril y 023 del 05 de mayo de 2020, al no ser presentados por usted ante esta comisión documentos, pruebas o reclamaciones violatorias de derechos de carrera administrativa.

3. ***“Teniendo en cuenta el comunicado 021 de 08 de abril de 2019, estudio de verificación para la postulación, le solicito a la Subdirección de Talento Humano, hacer entrega de la copia el acto administrativo por el cual se definieron los perfiles profesionales y las vacantes a proveer en las diferentes dependencias y su ubicación geográfica diferente a la sede del empleado titular del derecho a ser encargado, circunstancias que limitaron y restringieron la postulación legítima de***

² Decreto Ley 760 de 2005

³ Cartilla Comisión de personal de la CNSC - 2018

decenas de empleados de carrera como sujetos de derecho preferencial al encargo.”

Frente a este requerimiento y en cumplimiento a las competencias delegadas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 407 de 1994, es de resaltar que no es de competencia de esta comisión intervenir en decisiones de soporte del nominador, tales como determinación de perfiles y ubicación geográfica de los empleos de la plata global del INPEC, máxime cuando se pretende que esta obedezca a intereses particulares, a fin de ser encargados en los mismo y no a las necesidades del servicio en la Entidad.

Por lo anterior y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 121 de la Constitución Política de Colombia, rechaza por improcedente su solicitud, ya que las funciones públicas otorgadas a los órganos del Estado deben estar previamente señaladas en la Constitución, la ley o el reglamento. En consecuencia, cualquiera acción que ejecute un órgano del Estado sin estar previamente indicada en las normas mencionadas constituye una acción inconstitucional, ilegal o irreglamentaria por falta de competencia. Igualmente cualquier acción que provenga de un desbordamiento de la función asignada constituye una extralimitación de la función pública.⁴

Ahora bien, aclarado lo anterior, la Subdirección de Talento Humano a fin de explicar su planteamiento informa:

- a. El *“acto administrativo por el cual se definieron los perfiles profesionales”* es el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del INPEC, adoptado mediante resoluciones 4124 de 2019 y 1085 de 2020.
- b. *“acto administrativo por el cual se definieron (...) las vacantes a proveer en las diferentes dependencias y su ubicación geográfica diferente a la sede del empleado titular del derecho a ser encargo, circunstancias que limitaron y restringieron la postulación legitima de decenas de empleados de carrera como sujetos de derecho preferencial al encargo”*

La planta de personal del INPEC está determinada mediante Decreto 271 de 2010, 4969 de 2011, 1604 de 2012 y 150 de 2020.

Los empleos serán distribuidos internamente dentro del territorio nacional por el Director General del INPEC, teniendo en cuenta la organización interna de la entidad, así como los planes y programas institucionales, en el marco de las necesidades del servicio, lo cual no deberá realizarse mediante un acto administrativo, ya que no se trata de una planta de personal estructural y rígida.

Estas plantas de personal estructurales, establecen formalmente los empleos para cada una de las dependencias existentes dentro de la organización interna de una entidad, para lo cual, ante cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación en los manuales de funciones y competencias laborales, para poder hacer un movimiento de cargos de una dependencia a otra. En

⁴ Sentencia C-396 de 2006 – Corte Constitucional

consecuencia, habría un solo perfil de empleo, porque cada cargo estaría adscrito a una dependencia específica.⁵

Ahora bien, la administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado.

Razón por la cual en el Instituto se cuenta con una planta de personal global, la cual consiste en una relación detallada de empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la Entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna; estableciendo cuantos perfiles de empleos como dependencias y áreas funcionales existentes en la Institución, en las cuales se contemple la ejecución de funciones en cada uno de los niveles de empleo, para el cumplimiento de la misión institucional.

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del Director General, distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de la funciones, la organización interna, las necesidades del servicio, y los planes, programas y proyectos trazados por la Entidad, los cuales pueden ser reubicados en cualquier momento.

Conforme a lo expuesto no existe acto administrativo de distribución de la planta de personal, las vacantes existentes del área administrativa fueron distribuidas en el territorio nacional, de conformidad a lo precitado, lo cual se encuentra reflejado en los comunicados 021 del 08 de abril y 022 del 20 de abril de 2020.

Ahora bien, frente a su apreciación de que la ubicación geográfica es “diferente a la sede del empleado titular del derecho a ser encargado, circunstancias que limitaron y restringieron la postulación legítima de decenas de empleados de carrera como sujetos de derecho preferencial al encargo”, se reitera lo antes mencionado, entendiendo que la ubicación de la planta de personal no obedece a las necesidades particulares de los funcionarios a ser encargados en los mismos, sino al cumplimiento de carácter constitucional de dar cumplimiento de a los deberes sociales del Estado y las necesidades del servicio con las que cuenta la Institución a fin de garantizar el cumplimiento de su misión.

- 4. Manifiesto a los integrantes de la Comisión de personal, la inconformidad de los empleados administrativos de carrera y dejo constancia que un número significativo NO OPTO por la postulación debido a que el perfil del empleo al cual podían postularse fue ubicado en una dependencia distante geográficamente a su sede del cual ejerce el empleo titular, apartándose la administración del INPEC, del mandato del artículo 1 de la ley 1960 de 2019, en concordancia con el literal e, del criterio unificado de la CNSC, de 13 de agosto de 2019, del siguiente tenor:**

⁵ www.funcionpublica.gov.co - Atención al ciudadano / Preguntas frecuentes / Planta de personal

“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/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 tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.” (Negrilla intencional).

Esta comisión reitera lo descrito en el punto número tres del presente escrito, así mismo se manifiesta que el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, no establece que la planta de personal tenga que obedecer a los perfiles y ubicaciones de los funcionarios de carrera, a fin de ser encargados, lo cual obedecería a intereses particulares.

El derecho preferencial se genera en el momento en que el nominador decide proveer transitoriamente una vacante de carrera y en la **plena acumulación de los requisitos** previstos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, por un servidor de carrera administrativa. Así el derecho preferencial de encargo prevalece frente al nominador si éste se propone suplir una vacante de carrera: con la obligación de otorgar el encargo en un servidor de carrera si cumple la totalidad de requisitos y si este acepta la ubicación geográfica requerida por la institución.

En ningún momento la dinámica puede violentar la normatividad existente, analizando las necesidades de los funcionarios a fin de ubicar vacantes con los perfiles necesarios para generar un derecho a encargo a cada funcionario en particular.

Así las cosas, una vez el nominador decide proveer las vacantes de carrera del área administrativa de la Entidad, publica mediante comunicados 021 del 08 de abril y 022 del 20 de abril de 2020, las vacantes, perfiles y ubicación geográfica requerida, de conformidad a las necesidades del servicio y demás criterios ya citados; dando cumplimiento a el procedimiento para la provisión transitoria de empleos administrativos de carrera – procedimiento PA-TH-P30, adoptado por el INPEC, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1960 de 2019, los lineamientos impartidos frente a el informe de las vacantes definitivas y encargos, definido mediante Circular 20191000000117 del 29 de julio del 2019, proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando así el cumplimiento de los principios institucionales y de la administración pública.

De conformidad con lo expuesto y en virtud de las funciones asignadas en la norma, esta Comisión, de la cual usted hace parte, ha conocido la aplicación del proceso para la provisión transitoria de empleos, evidenciando que el mismo cuenta con la publicidad y

garantías para que los funcionarios de carrera administrativa accedan a encargo, siempre y cuando cumplan con la totalidad de los requisitos de cada empleo.

Ahora bien, a esta comisión no se ha allegado reclamación formal en la cual se evidencie una presunta vulneración al derecho preferencial a encargo, o una aplicación indebida al procedimiento establecido, razón por la cual no se puede determinar un incumplimiento o violación a las normas de carrera.

Así mismo ante esta comisión se han allegado requerimientos que han sido verificados por las diferentes instancias y como se evidencia en actas anteriores en reuniones de esta misma comisión han sido contextualizados, analizados y corroborado frente a evidencias, dando siempre como resultado, un proceso aplicado conforme a su diseño y las normas que lo reglamentan.

De otra parte la Comisión Nacional del Servicio ante la solicitud de algunos funcionarios de hacer una revisión al proceso en mención, esta mediante oficio 202020100261821 del 06 de marzo de 2020, manifiesta que “*el procedimiento implementado para realizar encargos, está acorde con el Criterio Unificado de Encargos, proferido por la CNSC el 13 de agosto de 2019*”.

De lo anterior se concluye que el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera no se aparta de lo establecido en la norma, de lo cual usted como miembro de esta comisión es conocedora, toda vez que en las sesiones de Comisión Nacional de Personal, se han tratado y explicado dichos temas, atendiendo solicitudes en las cuales se evidencia que no existe vulneración de los derechos de carrera, y que a la fecha no existiendo reclamaciones sobre actos administrativos de nombramiento en encargo o en provisionalidad que presuntamente vulneren el derecho preferencial a encargo.

- 5. Dejo constancia que el procedimiento implementado por la entidad para la provisión de empleos mediante la modalidad de encargo viola el derecho preferencial de encargo de los empleados administrativos de carrera, igualmente la dirección del INPEC, está expidiendo actos administrativos con nombramientos provisionales en algunas dependencias donde fueron postulados empleados de carrera y rechazados en la publicación del comunicado 023 de mayo 5 de 2019, sin haber resuelto las reclamaciones laborales.***

En este momento proveer un empleo del nivel profesional grado 11, con nombramiento en provisionalidad cercana, coarta y le vulnera el derecho preferencial a cinco (5) empleados de carrera administrativa de moverse en el escalafón mediante la modalidad del encargo.

Frente a la constancia enunciada en el numeral 5 de su escrito se reitera lo resuelto en cada uno de los anteriores numerales.

De otra parte es de resaltar, que en sesión de comisión, del 12 de mayo de 2020, se evidencio que de los empleos publicados mediante comunicado 023 de mayo 5 de 2019, no se han realizado nombramientos provisionales ni encargos, sino que hacen parte de estudios de verificación de cumplimiento de requisitos, lo cual es de soporte y potestad de la administración y dentro del cual los funcionarios de carrera podrán presentar los soportes que pretendan hacer valer dentro del proceso y con el cual evidencien el total cumplimiento de los requisitos.

Ahora bien, frente a algunos empleos del comunicado 021 del 08 de abril, del cual los funcionarios de carrera tuvieron cinco (5) días hábiles para manifestar su intención de continuar, ser incluidos o remitir documentación adicional para soportar el cumplimiento de los requisitos dentro del proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera, según lo informado por la Subdirección de Talento Humano para doscientos cuarenta y nueve (249) empleos ningún funcionario de carrera manifestó su interés de continuar en el proceso, ser incluidos en el mismo, razón por la cual la administración, de conformidad a la norma procedió a realizar nombramientos provisionales. Proceso en el cual esta Comisión no podrá interferir.

De otra parte y como es de su conocimiento, frente a estos actos administrativos mediante los cuales se generaron los nombramientos en provisionalidad, no existe funcionario de carrera administrativa que haya elevado reclamación formal ante la Comisión, en los términos establecidos en el Decreto Ley 760 de 2005.

Así las cosas y de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto 760 de 2005, las decisiones de la Comisión Nacional de Personal, deben ser motivadas y se adoptarán con fundamento en los documentos aportados por los solicitantes y en las pruebas que se hubieren practicado, por lo cual no se encuentra procedente su constancia, toda vez que no evidencia ni aporta pruebas de la violación de las normas de carrera, ni de la vulneración del derecho preferencial a encargo, con casos concretos de las presunta vulneraciones, por el contrario los casos expuestos obedecen a solicitudes de revisión de estudios de cumplimiento de requisitos y a la adaptación de los requisitos y ubicaciones geográficas de conformidad a las necesidades particulares de los funcionarios, lo cual va en contra vía de la norma.

- 6. Dejo constancia que es imperativo y urgente que la Comisión Nacional de Personal a través de su secretaría solicite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, su intervención expidiendo los lineamientos o Criterios Unificados para el proceso de provisión de empleos mediante encargo en el Sistema Especifico de Carrera del INPEC, por cuanto los empleos vacantes a proveer se presume por que no se conoce un dato oficial asciende por lo menos a 700 empleos***

Se informa que la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha acompañado a la Institución de manera permanente en todos los procesos relacionados con el cumplimiento de las normas de carrera.

El día 10 de febrero de los corrientes, la CNSC dicto charla sobre evaluación de desempeño laboral y Comisiones de Personal, en la cual abordó el tema relacionado al derecho preferencial a encargo, absolviendo dudas a los funcionarios sobre el proceso aplicado en el INPEC, de la cual los integrantes de esta Comisión podían asistir.

De otra parte la CNSC realizó una revisión al proceso PA-TH-P30, conceptuando mediante oficio 202020100261821 del 06 de marzo de 2020, que "el procedimiento implementado para realizar encargos, está acorde con el Criterio Unificado de Encargos, proferido por la CNSC el 13 de agosto de 2019".

Es necesario reiterar que el proceso para la provisión transitoria de estas vacantes, es garante de derechos de carrera, los resultados de los estudios de verificación de

requisitos son de conocimiento público, pueden ser consultados en la página del INPEC y remitidos mediante correos masivos, y establecen diferentes etapas en las cuales le permite a los funcionarios manifestar su interés de continuar en el proceso, solicitar la inclusión en uno o varios estudios, solicitar correcciones, aportar soportes de cumplimiento de requisitos mínimos exigidos para el ejercicio del empleo, etc.

De otra parte se reitera lo ya expuesto que al no existir evidencias, ni pruebas de la violación de las normas de carrera, ni de la vulneración del derecho preferencial a encargo, este órgano colegiado no podrá remitir queja ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, ante una solicitud que no se encuentra debidamente fundamentada.

En virtud de lo expuesto y ante su constancia *“por escrito sobre las presuntas irregularidades que deben ser conocidas por todos los integrantes en pleno de la reunión y a la vez se remita copia al Jefe de la Oficina de Control Interno del INPEC”*, concluimos que una vez analizado el proceso realizado por el INPEC, el cual se ha evidenciado en el desarrollo de diferentes sesiones de comisión de personal, tal y como consta en las respectivas actas; la ausencia de pruebas y fundamentos ante cada una de sus afirmaciones; y la no existencia de reclamaciones por presunta vulneración contra un acto administrativo de nombramiento en encargo o en provisionalidad en el empleo que afecte el derecho preferencial a encargo de algún funcionario de carrera, no es viable acceder a su solicitud de requerir auditoria por parte de la CNSC o la Oficina de Control Interno de la Institución.

De otra parte se deja constancia de no estar de acuerdo con este tipo de escritos, en los cuales se manifiesta presuntas irregularidades, en los que no se aportan pruebas y casos puntuales que permitan ser estudiados o evidencia en particular.

Así mismo recomienda hacer uso de las comunicaciones y las formalidades de manera asertiva y responsable, de manera que se pueda revisar, proceder y corregir cualquier posible irregularidad, las constancias o denuncias realizadas a partir de supuestos generalizados sin hechos puntuales ni pruebas, solo generan malestar generalizado, polémica sin una justificación real y desinformación en los funcionarios.

Se debe entender que estos procesos de encargos son de gran expectativa para todos los funcionarios de carrera quienes se esfuerzan por alcanzar las mejores calificaciones, por prepararse en su formación profesional, para así aportar a la Entidad y alcanzar requisitos exigidos para empleos de mayor nivel y/o grado, sin embargo no todos pueden acceder a ellos porque la cantidad de vacantes no es proporcional a la cantidad de funcionarios de carrera administrativa, ni pueden ser ubicados conforme a los perfiles y ubicaciones de los funcionarios.

Por lo tanto en la citada sesión, se planteó hacer pedagogía para que el proceso sea más claro para los funcionarios y de esta manera disminuir los casos de desconocimiento de los procesos, así mismo es necesario que los funcionarios sepan que esta Comisión vela por el cumplimiento de sus derechos y para este caso el derecho preferencial a encargo, para lo cual podrán activar los mecanismos con los que cuenta, acudiendo mediante una reclamación laboral ante la Comisión de Personal, observando los requisitos estipulados en el artículo 4° del Decreto 760 de 2005 e informándonos las presuntas vulneraciones de un derecho preferencial de encargo, realizada sobre el acto administrativo que lo concede, de la siguiente forma:

I. Reclamación en primera instancia ante la Comisión Nacional de Personal

El término para interponer la reclamación es dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la publicidad o conocimiento del acto presuntamente lesivo, considerado como el acto de Nombramiento en encargo o provisionalidad, aportando las respectivas pruebas y de más requisitos estipulados en el artículo 4º del Decreto 760 de 2005.

II. Reclamación en segunda instancia ante la CNSC

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificada la decisión de primera instancia, el reclamante podrá presentar reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Atentamente,


LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA
secretaria técnica


DS OSCAR ROBAYO RODRIGUEZ
Presidente Comisión N.de Personal


ROSMIRA CANDANOZA RODRIGUEZ
Representante de C.A INPEC


JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS
Representante L.N.R - INPEC

Elaboro: Angélica Rodríguez Barreto – Coordinadora Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha de elaboración: 18 de mayo de 2020