

CIRCULAR No: 20191000000127



Página 1 de 13

PARA Representantes Legales, Jefes de Talento Humano y Comisiones de Personal de entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los 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.

DE Comisión Nacional del Servicio Civil

ASUNTO Por la cual se imparten **instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales** de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

FECHA 24 de septiembre de 2019

En uso de las funciones conferidas en los literales h) y k) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, que prevén: *“Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa”, y “Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa”,* procede a emitir las siguientes instrucciones frente al trámite para las reclamaciones laborales conocidas en primera y única instancia por las Comisiones de Personal y la impugnación conocida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, respectivamente.

1. REQUISITOS GENERALES DE FORMA Y OPORTUNIDAD DE LAS RECLAMACIONES LABORALES POR DERECHOS DE CARRERA.

El artículo 4º del Decreto Ley 760 de 2005, determina que las reclamaciones que se formulen ante las Comisiones de Personal de las entidades y la CNSC, pueden presentarse por cualquier medio y deben contener por lo menos, la siguiente información:

“(…)

- 4.1 Órgano al que se dirige.
- 4.2 Nombres y apellidos completos del peticionario y de su representante o apoderado, si es el caso, con indicación del documento de identidad y de la dirección.
- 4.3 Objeto de la reclamación.
- 4.4 Razones en que se apoya.
- 4.5 pruebas que pretende hacer valer.
- 4.6 Fecha en que sucedieron los hechos que fundamentan la reclamación, y

4.7 Suscripción de la reclamación.

En caso de hacerla de forma verbal, la persona que la recibe deberá elevarla a escrito y sugerir que la firme, en caso de que se niegue, se dejará constancia de ello por escrito. (...)"

Por su parte, el artículo 5º ibídem al establecer el requisito de oportunidad de las reclamaciones laborales prevé:

"(...) Para ser tramitadas las reclamaciones deberán formularse dentro de los términos establecidos en el presente decreto y cumplir con cada uno de los requisitos señalados en el artículo anterior; de lo contrario se archivarán. Contra el acto administrativo que ordena el archivo procede el recurso de reposición, en los términos del Código Contencioso Administrativo.

Cuando el órgano o entidad que reciba la petición no sea el competente, la enviará a quien lo fuere, y de ello informará al peticionario, de acuerdo con lo establecido en el Código Contencioso Administrativo.

Es de advertir que conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto Ley 760 de 2005, el término para la presentación de las reclamaciones laborales en primera instancia por efectos de la incorporación es de cinco (5) días siguientes a la comunicación de la supresión del cargo.

No obstante, respecto al término para interponer las reclamaciones por desmejoramiento de las condiciones laborales y los encargos, el Decreto Ley 760 de 2005 nada dijo, por lo que resulta apropiado recurrir a lo señalado en el artículo 47 ídem, norma que señala la posibilidad de aplicar las disposiciones contenidas en el Código Contencioso Administrativo, hoy comprendidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -Ley 1437 de 2011-, de donde deriva que el plazo para presentarlas en oportunidad es de diez (10) días hábiles contados a partir del momento de la publicidad del acto lesivo o del conocimiento del mismo, cuando no se haya dado la debida publicidad.

Lo anterior, sin desconocer la naturaleza y finalidad de la reclamación laboral por los derechos de carrera administrativa, mecanismo que se rige por normas especiales y que difiere ostensiblemente de los recursos de reposición y apelación reconocidos en sede administrativa, aun cuando en materia de términos para su interposición se nutra de las normas aplicables a aquellos en este aspecto.

Recibida la reclamación laboral, corresponde a la Comisión de Personal, en primera instancia, el deber de verificar que ésta acredite la totalidad de los requisitos de forma y oportunidad descritos anteriormente y en caso de que la misma no los cumpla, se dará aplicación a lo señalado en el inciso primero del artículo 5º del Decreto Ley 760 de 2005, disponiendo mediante acto administrativo su archivo; determinación contra la cual **SÓLO** procede **RECURSO DE REPOSICIÓN**, mismo que debe ser interpuesto y tramitado en

los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- de forma exclusiva y excluyente por la Comisión de Personal de la entidad.

Es de resaltar que si la reclamación es interpuesta ante un órgano diferente a la Comisión de Personal, quien la recibe deberá remitirla al competente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1755 de 2015. En igual sentido deberá obrar la Comisión de Personal cuando se interpongan peticiones que no correspondan al ámbito de sus competencias conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 5 del Decreto Ley 760 de 2005.

De otra parte, si la reclamación laboral resulta procedente (esto es cuando acredite los requisitos de forma y oportunidad), corresponderá a la Comisión de Personal pronunciarse de fondo¹ sobre el objeto de la misma.

Si por alguna circunstancia, al momento que se suscite la necesidad de reclamación, la entidad no cuenta con Comisión de Personal debidamente conformada², al margen de las acciones correctivas y de orden sancionatorio que podrían ser adoptadas por tal motivo, el término para interponer reclamación laboral comenzará a contar desde el momento en que la entidad la constituya³, no obstante el servidor de carrera que se considere legitimado para reclamar, podrá acudir en única instancia ante la CNSC de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Se resalta, que si se encuentra conformada la Comisión de Personal no podrá omitirse la reclamación de primera instancia como requisito de procedibilidad indispensable para acudir en impugnación ante la CNSC.

Agotada la primera instancia el servidor de carrera tendrá la oportunidad de interponer impugnación para ante la CNSC quien verificará, respecto de ésta, el cumplimiento de los requisitos de forma y oportunidad antes señalados.

2. TIPOS DE RECLAMACIÓN LABORAL POR DERECHOS DE CARRERA.

De conformidad con los literales d) y e) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, las Comisiones de Personal conocerán en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera por:

- a. Efecto de las **Incorporaciones** a las nuevas plantas de personal;
- b. **Desmejoramiento de las Condiciones Laborales** o;
- c. **Encargos**.

¹ Esto es, conociendo, analizando y resolviendo el objeto de la reclamación.

² En los términos del Decreto 1083 de 2015

³ Por cuanto no puede trasladarse al servidor con derechos de carrera la omisión de no haberse conformado la Comisión de Personal.

Asuntos sobre los cuales conocerá la CNSC conforme se estableció en el literal d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.

- d. Reclamación por inconformidad frente a los compromisos laborales para la evaluación del desempeño.

2.1 RECLAMACIÓN POR DERECHO PREFERENCIAL DE INCORPORACIÓN O POR DESMEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES POR EFECTO DE LA MISMA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004: *"(...) Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal (...)".*

El artículo 31 del Decreto Ley 760 de 2005 otorga al servidor con derechos de carrera la posibilidad de promover reclamación laboral cuando considere que le ha sido vulnerado su derecho preferencial de incorporación o por el desmejoramiento de sus condiciones laborales por efectos de ésta.

De las normas en cita, se desprende que la reclamación laboral por derecho preferencial de incorporación, deviene procedente cuando: i) el servidor de carrera administrativa no sea incorporado y considere que existe en la nueva planta de personal de la entidad un empleo igual o equivalente a aquel respecto del cual ejercía titularidad en carrera, y ii) cuando por efectos de la incorporación, se desmejoren las condiciones laborales del servidor con derechos de carrera administrativa.

2.2 RECLAMACIÓN POR DESMEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES.

La legislación vigente en materia de carrera administrativa no ha definido qué debe entenderse por desmejoramiento de las condiciones laborales, siendo entonces procedente acudir a la jurisprudencia que sobre el particular han proferido las Altas Cortes.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-288 de 1998, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, señaló:

"(...) La figura del "desmejoramiento laboral", fue tratada ampliamente en la Sentencia T-715 de 1996 en los siguientes términos:

"En algunas sentencias, la Corte ha sostenido que la expresión "desmejoramiento de las condiciones laborales" tiene un significado amplio y no puede entenderse como referida únicamente al puesto de trabajo, en forma aislada del contexto en el que se

presenta. Así, en la Sentencia C-356 de 1994 (M.P. Fabio Morón Díaz), se manifiesta que al estudiar la prohibición de desfavorecer las condiciones de trabajo a través de un traslado se ha de tener presente que éstas "pueden ser tanto de naturaleza objetiva como subjetiva, estas últimas relacionadas con obligaciones familiares o especiales circunstancias personales o sociales, y, aquellas, que involucran el salario, la categoría de los empleos o las condiciones materiales del empleo. Adicionalmente, el movimiento de personal comentado no proviene de un poder discrecional o arbitrario de la administración, puesto que de una parte se debe consultar "necesidades del servicio", y, de otra, no puede implicar condiciones menos favorables para el empleado".

"Igualmente, en la Sentencia T-483 de 1993 (MP. José Gregorio Hernández Galindo) se expresa:

"Ha advertido esta Corte que el llamado *jus variandi* -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" (se subraya) y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador" (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Simón Rodríguez Rodríguez).

"El *jus variandi* no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono.

"Esto no implica, desde luego, la pérdida de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, oficial o privado, sino que representa un uso razonable de la misma, acorde con los propósitos de flexibilidad y ajuste que ella persigue. Para el campo de la administración, ello tiene aplicación según el artículo 36 del Código Contencioso Administrativo, que dice:

'En la medida en que el contenido de una decisión, de carácter general o particular, sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa'.

(...)

"En ese orden de ideas, frente a un acto administrativo de traslado o cambio del lugar de trabajo, si él se analiza bajo la óptica del artículo 25 de la Constitución, bien puede acontecer que, pese a la discrecionalidad legal invocada por el patrono en ejercicio del jus variandi, las condiciones nuevas en las cuales habrá de actuar el trabajador en el lugar que para continuar laborando se le ha señalado, no sean dignas y justas, evento en el cual el acto correspondiente puede ser objeto de tutela transitoria, para inaplicarlo al caso concreto, mientras se decide de fondo sobre su validez (...)"

Así mismo, la Corte Constitucional se ha pronunciado en cuanto a la potestad de la administración de modificar unilateralmente las condiciones geográficas de trabajo de sus empleados cuando se está frente a una planta de personal global y flexible. Al respecto, en la Sentencia T-770 de 2005, se dijo:

"La figura del "Ius Variandi" ha sido definida doctrinalmente como la potestad patronal de variar unilateralmente algunos aspectos de la prestación de servicios del trabajador, derivada del ejercicio del poder de subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos.

El reconocimiento de la licitud en el ejercicio de esta potestad, que no es absoluta, depende de su sujeción a los límites señalados expresamente en el ordenamiento jurídico, y en los establecidos en el desarrollo interpretativo que hace la jurisprudencia, así como en los contractuales, de ser el caso. (...)

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 122 de la Carta Suprema, el empleo público remunerado se ejerce dentro de una planta de personal. Estas tienen diferentes modalidades que se determinan al interior de cada entidad u organismo público; y así, se habla de planta orgánica y de planta global por entidad o planta global del Estado.

*Las plantas de carácter global y flexible, facilitan movimiento de personal con miras a garantizar el cumplimiento de los fines del Estado y en virtud de ellas, les asiste a las entidades un mayor grado de discrecionalidad para ordenar las reubicaciones territoriales de trabajadores cuando así lo demande la necesidad del servicio, lo cual no riñe en sí mismo con preceptos superiores. **Pero aún, en instituciones como estas los movimientos de personal deben obedecer a los requerimientos del servicio y salvaguardar los derechos fundamentales, que se concretan en la imposibilidad de crear condiciones menos favorables y en el deber de respetar ciertas garantías mínimas para el empleado.** Así lo ha reconocido en repetidos pronunciamientos esta Corporación, al decir que:*

"Con todo, prima facie no se observa una evidente contradicción entre el establecimiento de las plantas globales y la normativa constitucional. La planta de personal global y flexible tiene por fin garantizarle a la administración pública mayor capacidad de manejo de su planta de funcionarios, con el objeto de atender las cambiantes necesidades del servicio y de cumplir de manera más eficiente con las funciones que le corresponden. Este es, pues, un punto en el que existe tensión entre

el interés general y los deberes del Estado, y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, no es claro que el establecimiento de una planta global afecte el núcleo esencial de la estabilidad y los derechos de los trabajadores, ya que estos siguen gozando de ellos, pero en una forma tal que se armonizan con el interés de elevar la eficiencia de la administración".

(...)

Con lo anterior, se puede decir que si bien es cierto que el lugar de trabajo involucra relaciones de gran importancia, como las familiares, el ambiente social y cultural, elementos económicos como la vivienda, el transporte y otros, y que el traslado geográfico o locativo del trabajador es parte del derecho de variación o modificación de las condiciones de trabajo que le asiste al empleador público, dadas las repercusiones y trascendencia que tiene para el trabajador en aspectos como los enunciados, la potestad debe ser ejercida con especial cuidado, cuando los requerimientos para la prestación del servicio lo hagan ineludible y respetando las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del trabajador, sin que estas últimas injustificadamente se conviertan en óbice para el efecto. (...)" (Resaltado fuera de texto)

De las providencias en cita es posible inferir que, en general, el ejercicio del "ius variandi" por parte de la administración se encuentra limitado por el conjunto de condiciones de modo, tiempo y lugar y derechos de los que goza el servidor público, mismo que no puede ser modificado de forma arbitraria sino conforme a los principios de la función administrativa, de donde se deriva el respeto de las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del servidor, lo que no significa que dichas circunstancias limiten en todo momento a la administración en el uso de la facultad discrecional de movilidad en sus plantas.

No obstante, cabe precisar que el ejercicio del "ius variandi" en tratándose de los servidores de carrera administrativa, está limitado por los derechos a estos reconocidos, por lo que las reclamaciones derivadas del presunto desmejoramiento de las condiciones laborales son de competencia de la Comisión de Personal y de la CNSC, en tanto obedezcan a situaciones que presumiblemente menoscaben los derechos que la carrera les otorga.

En tal sentido, a título enunciativo, la CNSC pasará a exponer algunos ejemplos que en el marco de la carrera administrativa pueden constituirse como desmejora de las condiciones laborales; estos son: i) Cuando la administración de forma oficiosa reclasifique el nivel jerárquico y/o el grado salarial del empleo en que ostenta titularidad el servidor de carrera, conllevando el cambio del nivel jerárquico del empleo (titular) a uno inferior (Ej. Caso en que el empleo pasa del nivel Profesional a Técnico), o la disminución del salario devengado; ii) Cuando la administración abuse de la figura de asignación de funciones, situación que se presenta en el evento que la entidad decida asignar al servidor de carrera, la totalidad de funciones de un empleo diferente al que viene desempeñando; iii) Cuando la administración traslade a un servidor de carrera sin el cumplimiento de las condiciones dispuestas en el artículo 2.2.5.4.3 del Decreto 648 de

2017⁴ ; iv) Cuando la administración encargue a un servidor con derechos de carrera en un empleo de un nivel inferior al que desempeña o el encargo en uno de grado o nivel superior en todo caso comporte un desmejoramiento objetivo o subjetivo y v) Cuando la administración de forma reiterada realice la reubicación del servidor de carrera en la planta de personal.

Finalmente, ha de resaltarse lo fundamental que resulta para este tipo de actuaciones el suministro por quien reclama por el desmejoramiento de sus condiciones laborales de elementos probatorios que den cuenta de su existencia y configuración, en tanto que las manifestaciones subjetivas no permiten establecer *per se* la ocurrencia de tal tipo de situación.

2.3 RECLAMACIÓN POR DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO.

Los servidores de carrera tiene 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.

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

Bajo este derrotero, cabe destacar que el derecho preferencial a encargo se predica tanto para los empleos de carrera administrativa en condición de vacancia definitiva como temporal, correspondiendo a la administración cuando observe la necesidad de proveerlos transitoriamente, la obligación de realizar la verificación de los requisitos referidos y en los términos dispuestos en la Circular Conjunta CNSC-DAFP No. 20191000000117 de 29 de julio de 2019, con el fin de establecer si existe servidor de carrera con derecho preferencial a encargo.

Concordante con lo expuesto, el objeto de la reclamación laboral no puede ser otro que el desconocimiento del derecho preferencial a encargo, entendiendo como acto lesivo, la decisión de provisión del empleo de carrera (nombramiento provisional o encargo), o el acto de terminación del encargo, siempre que con estos se haya conculcado la prerrogativa reconocida en los artículos 24⁵ y 25 de la Ley 909 de 2004.

⁴ Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"

⁵ Modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.

En tal sentido, ningún acto administrativo de trámite (estudio de verificación, respuesta a peticiones de encargo, etc.) que profiera la administración antes de la expedición del Acto Lesivo, será susceptible de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, o de impugnación ante la CNSC.

2.4. RECLAMACIÓN POR INCONFORMIDAD FRENTE A LOS COMPROMISOS LABORALES.

El literal b) del numeral 2º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, establece como función a cargo de la Comisión de Personal la de: *“Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial”*

Al respecto, el artículo 3º del Acuerdo No. CNSC-20181000006176 del 10 de octubre de 2018, *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*, define las situaciones en las cuales el servidor de carrera, puede interponer reclamación laboral por inconformidad frente a los compromisos o derivada de la ausencia de concertación o fijación previendo en su parágrafo lo siguiente:

“(…) La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el periodo anual como para el periodo de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal. (...)”

Con fundamento en las normas en cita, recae en la Comisión de Personal la competencia para **resolver en única instancia**, las reclamaciones laborales que promuevan los servidores de carrera o en período de prueba, inconformes con los compromisos laborales establecidos para el período de evaluación. Actuación que debe adelantarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fijación y comunicación de los compromisos al evaluado.

En consecuencia, la Comisión de Personal una vez recibida la reclamación por inconformidad de los compromisos laborales, deberá resolverla en un término de diez (10) días hábiles contados a partir del momento de su interposición, decisión contra la que no procede el recurso de reposición o impugnación ante la CNSC.

3. EFECTOS EN QUE SE TRAMITAN LAS RECLAMACIONES.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto Ley 760 de 2005, los vacíos que se presenten en dicho decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA-; por tanto, las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera

instancia como en impugnación ante la CNSC, se tramitarán en el efecto suspensivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del CPACA.

4. PRUEBAS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto Ley 760 de 2005, "(...) *Las decisiones de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de las Comisiones de Personal serán motivadas y se adoptarán con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado. (...)*".

Así y teniendo en cuenta que el Decreto Ley 760 de 2005 nada menciona sobre la práctica de pruebas en materia de reclamación, en aplicación a lo dispuesto en el artículo 47 ibídem, se debe remitir a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 1437 de 2011, que señala:

"(...) Artículo 40. Pruebas. Durante la actuación administrativa y hasta antes de que se profiera la decisión de fondo se podrán aportar, pedir y practicar pruebas de oficio o a petición del interesado sin requisitos especiales. Contra el acto que decida la solicitud de pruebas no proceden recursos. El interesado contará con la oportunidad de controvertir las pruebas aportadas o practicadas dentro de la actuación, antes de que se dicte una decisión de fondo.

Los gastos que ocasione la práctica de pruebas correrán por cuenta de quien las pidió. Si son varios los interesados, los gastos se distribuirán en cuotas iguales.

Serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el Código de Procedimiento Civil.
(...)"

5. DECISIÓN DE LA RECLAMACIÓN.

Cuando de la verificación efectuada *prima facie* se observe que la reclamación laboral cumple con los requisitos de forma y oportunidad, corresponderá a la autoridad competente de instancia resolver de fondo el asunto puesto bajo su conocimiento, y recaudar las pruebas necesarias, pertinentes, útiles y conducentes que soporten la decisión.

La decisión de la reclamación se adoptará a través de acto administrativo motivado, que para el caso de la reclamación de primera instancia por incorporación deberá producirse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a su interposición, salvo que se adelante la práctica de pruebas enunciada en el acápite que antecede. En los demás casos, estas deberán ser resueltas oportunamente.

Cuando en virtud de la reclamación laboral se encuentren probados los hechos referidos por el servidor de carrera y, consecuentemente, la violación del derecho invocado, la autoridad de conocimiento deberá en primer lugar **RECONOCER** su vulneración y acto

seguido disponer las medidas que garanticen su amparo, mismas que deberán vincular al nominador, quien está llamado a ejecutarlas.

En este sentido, se resalta la obligatoriedad por parte de las Comisiones de Personal, cuando desaten una reclamación laboral, de emitir decisión de fondo. Así y en el evento que las reclamaciones laborales sean remitidas a la CNSC sin comprender un pronunciamiento de fondo, estas serán devueltas, con el requerimiento para que se emita la correspondiente decisión.

Finalmente, se precisa que en la parte resolutive del acto administrativo que decide la reclamación de primera instancia, se indicarán los recursos proceden contra la misma, el órgano o autoridad ante quien deben interponerse y los plazos para hacerlo, en aplicación de lo previsto en el inciso primero del artículo 8º del Decreto Ley 760 de 2005.

6. NOTIFICACIONES.

Todos los Actos Administrativos que decidan las reclamaciones, ya sea de fondo o mediante archivo, deberán ser notificados a los reclamantes y al Representante Legal de la Entidad, en los términos y condiciones establecidos en el Capítulo V de la Ley 1437 de 2011.

7. PROCEDENCIA DE IMPUGNACIÓN CONTRA LA DECISIÓN QUE RESUELVE LA RECLAMACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Contra la decisión que resuelve la reclamación en primera instancia negando el derecho reclamado por el servidor de carrera, procederá impugnación para ante la CNSC, la cual deberá ser interpuesta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia, escrito que en todo caso deberá comprender los requisitos de forma y oportunidad determinados en los artículo 4 y 5 del Decreto Ley 760 de 2005, y que podrá presentarse en sede de la Comisión de Personal o de manera directa ante la CNSC.

En caso de presentarse la impugnación ante la Comisión de Personal, ésta deberá remitirla a la CNSC dentro de los dos (2) días siguientes a su interposición, junto con el expediente debidamente foliado.

Contra la decisión que resuelve la impugnación no procede recurso alguno, teniendo en cuenta que las dos instancias señaladas en el Decreto Ley 760 de 2005, la primera de ellas ante la Comisión de Personal de la respectiva entidad, y la segunda ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, fueron establecidas en favor del servidor de carrera; por lo tanto, se trata de un mecanismo jurídico de naturaleza única, expedita y reglada: **Única**, por cuanto la reclamación laboral por derecho de carrera, sólo opera en el marco de la defensa y protección de los derechos de carrera reclamables a la luz de la ley, esto es, el derecho de incorporación, el no desmejoramiento de las condiciones laborales y el

de encargo, que trae como consecuencia que el único legitimado para reclamar es el servidor de carrera administrativa; **Expedita**, por cuanto el procedimiento de reclamación está llamado a ser ágil y libre de trámites y obstáculos que retrasen su resolución, y **Reglada**, por cuanto el procedimiento se encuentra sometido a normas previas y precisas en la materia.

En tal sentido, resulta concluyente, que las reclamaciones por incorporación, desmejoramiento de las condiciones laborales y encargo, solo pueden ser activadas por el servidor titular de derechos de carrera administrativa.

Bajo este entendido, conviene precisar que los recursos de reposición y de apelación que se encuentran contemplados en reglas generales del procedimiento administrativo, únicamente proceden cuando no existe norma especial que regule el tema, situación que no se presenta en este caso, pues el trámite de las reclamaciones señaladas, se encuentra expresamente regulado en el Decreto Ley 760 de 2005.

Considerado lo anterior, la intervención del nominador a través del recurso de reposición y en subsidio apelación, para censurar las decisiones de primera instancia proferidas por la Comisión de Personal, no sólo resulta ajeno al trámite de reclamación laboral por derechos de carrera, pues no se encuentra previsto en el procedimiento especial que regula la materia, sino que es contraria a la naturaleza de la figura de la reclamación, en tanto ésta se concibe como un derecho propio y exclusivo del servidor de carrera; más aún si se tiene en cuenta que por disposición expresa del numeral 1º del artículo 16 de la ley 909 de 2004, el nominador debe designar a dos (2) miembros de la comisión de personal, quienes para todos los efectos actúan en su nombre y representación, correspondiendo a jefe de la oficina de control interno dirimir los empates en las decisiones de la comisión de personal cuando estos ocurran.

Visto lo anterior, no existe vacío legal alguno que deba suplirse con disposiciones generales, ya que el Decreto 760 de 2005 como norma especial, establece un trámite prevalente cuando se trata de reclamaciones por incorporación, desmejoramiento de las condiciones laborales y encargo.

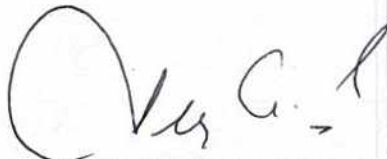
8. CUMPLIMIENTO DE LAS DECISIONES.

Las decisiones en sede de reclamación de primera instancia que no hayan sido impugnadas ante la CNSC, cuando a ello hubiere lugar, y las proferidas por esta entidad, serán de obligatorio cumplimiento.

Para el caso de las decisiones de la CNSC y conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 8º del Decreto Ley 760 de 2005, éstas deberán ser cumplidas por las autoridades administrativas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su comunicación, debiendo las entidades informar de su cumplimiento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Para el cumplimiento de las decisiones en firme de las Comisiones de Personal, el Decreto Ley 760 de 2005 nada indicó, por ello en aplicación a lo previsto en el artículo 8º de la Ley 153 de 1887, que dispone: *"Cuando no hay ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho"*, la Administración tendrá quince (15) días hábiles para acatarlas.

La presente Circular fue aprobada en Sesiones de Sala Plena de la CNSC, celebradas el 17 y 19 de septiembre de 2019 y deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la Circular No. 002 de 2016.



LUZ AMPARO CARDOSO CANIZALEZ
Presidente



Comisionado ponente Fridole Ballén Duque
Proyectó: Fridole Ballén y Miguel F. Ardila
Revisó: Adriana M./Clara P. 