REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO

( )

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto en contra de la evaluación definitiva de desempeño de la Funcionaria Pública Sandra Paola Herrera Ochoa"

EL DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades legales conferidas por el artículo 9 del Decreto 3572 del 27 de septiembre de 2011 y la Resolución No.0807 del 29 de julio de 2022 " y,

CONSIDERANDO

I. COMPETENCIA

Que el artículo 1 del Decreto 3572 de fecha 27 de septiembre de 2011, crea la Unidad Administrativa denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia, del orden nacional, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo territorio nacional en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998. La entidad estará encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Que el numeral 9 del artículo 9 del Decreto 3572 de fecha 27 de septiembre de 2011 dispone en relación con las funciones de la Dirección General "Ejercer la facultad nominadora respecto a la planta de empleos del organismo, de conformidad con las normas legales, así como ejercer en segunda instancia la función disciplinaria"

Que el Anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018, establece que en el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción. La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación de este, esto es cuando la calificación se encuentre en firme. En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora.

Los recursos de reposición y apelación proceden en contra de la Calificación de la funcionaria Sandra Paola Herrera, identificada con cédula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16, emitida por el jefe inmediato Gladys Espitia Peña, mediante la cual se determinó la

calificación de 71,47 en virtud de las evidencias obrantes de las labores ejecutadas entre el periodo 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 760 de 2005, por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones:

> *"ARTÍCULO 35. Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.*
> *Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.*
> *En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.*
> *NOTA: (Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-318 de 2006)."* (Subrayado Fuera del texto)

II. ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS

Que el día 20 de mayo de 2022 se notificó la calificación de la evaluación de desempeño laboral a la funcionaria Sandra Paola Herrera manifestándose dentro de la diligencia de notificación que, en la fecha 23 de marzo de 2022 se había notificado vía correo electrónico la calificación pero que debido a ajustes que se realizaron en la plataforma SEDEL de la CNSC, donde se había presentado un error por parte de uno de los calificadores anteriores en la plataforma, era necesario surtir nuevamente la notificación.

Mediante radicado 2022-460-005985-2 del 23 de mayo de 2022 la funcionaria Sandra Paola Herrera Ochoa interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación contra la evaluación definitiva de desempeño, solicitando que se verifiquen las evidencias enviadas, la evaluación de compromisos comportamentales por no encontrarse descritos en la calificación y que se revoque la calificación por considerar que le afecta para poder aspirar a un encargo y beneficios otorgados dentro del plan de bienestar.

La doctora GLADYS ESPITIA PEÑA, en su calidad de Coordinadora Grupo de Control Interno, mediante Memorando No. 20221200177801 de 18 de julio de 2022, resolvió el recurso de reposición y en su lugar dispuso:

> ***PRIMERO: REPONER*** *parcialmente la decisión contenida en el acto administrativo contenido en el formato establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la evaluación del desempeño del periodo comprendido entre el entre 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022, de la funcionaria Sandra Paola Herrera identificada con cedula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16 de la planta global de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia, asignada al Grupo de Control Interno.*
>
> ***SEGUNDO: CONCEDER*** *el recurso de* ***APELACIÓN*** *ante el* ***DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA*** *en contra de la calificación definitiva por el desempeño laboral por el periodo comprendido entre el entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022 de la funcionaria Sandra Paola Herrera identificada con cedula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16, quien actualmente desempeña el empleo de Secretaria ejecutiva, asignada al Grupo*

de Control Interno, por las razones expuestas en la parte motiva de este acto administrativo.

***TERCERO. ENVIAR** copia del expediente al **DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA** para lo de su competencia.*

***CUARTO: NOTIFICAR PERSONALMENTE** a la funcionaria Sandra Paola Herrera identificada con cedula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16 en los términos previstos en el artículo 56 y concordantes de la Ley 1437 de 2011.*

***QUINTO**: La presente decisión rige a partir de la fecha de su expedición, a los diez y ocho (18) días del mes de julio de 2022.*

III. DEL RECURSO

Que la funcionaria Sandra Paola Herrera Ochoa mediante radicado 2022-460-005985-2 del 23 de mayo de 2022, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la evaluación definitiva laboral, específicamente por la calificación del periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022, argumentando que debe ser evaluada conforme los principios de transparencia e imparcialidad, solicitando que se verifiquen las evidencias enviadas y la evaluación de compromisos comportamentales, por no encontrarse descritos en la calificación y que se revoque la calificación. por considerar que le afecta para poder aspirar a un encargo y beneficios otorgados dentro del plan de bienestar.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Coordinadora del Grupo de Control Interno, mediante Memorando No. 20221200177801 de 18 de julio de 2022, resolvió el recurso de reposición en los siguientes términos:

***PRIMERO: REPONER** parcialmente la decisión contenida en el acto administrativo contenido en el formato establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la evaluación del desempeño del periodo comprendido entre el entre 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022, de la funcionaria Sandra Paola Herrera identificada con cedula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16 de la planta global de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia, asignada al Grupo de Control Interno.*

***SEGUNDO: CONCEDER** el recurso de **APELACIÓN** ante el **DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA** en contra de la calificación definitiva por el desempeño laboral por el periodo comprendido entre el entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022 de la funcionaria Sandra Paola Herrera identificada con cedula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16, quien actualmente desempeña el empleo de Secretaria ejecutiva, asignada al Grupo de Control Interno, por las razones expuestas en la parte motiva de este acto administrativo.*

***TERCERO. ENVIAR** copia del expediente al **DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA** para lo de su competencia.*

CUARTO: NOTIFICAR PERSONALMENTE *a la funcionaria Sandra Paola Herrera identificada con cedula de ciudadanía 52.490.348 secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16 en los términos previstos en el artículo 56 y concordantes de la Ley 1437 de 2011.*

QUINTO*: La presente decisión rige a partir de la fecha de su expedición, a los diez y ocho (18) días del mes de julio de 2022.*

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En consideración al análisis de los antecedentes, este Despacho entrara a determinar si existe razón suficiente de conformidad con los fundamentos facticos y jurídicos, para confirmar la calificación otorgada en primera instancia, la cual fue modificada a través de la reposición desatada o si es necesario modificar la calificación obtenida por la servidora pública Sandra Paola Herrera, secretaria ejecutiva Código 4210 Grado 16, quien actualmente desempeña el empleo de Secretaria ejecutiva, asignada al Grupo de Control Interno.

Previo a ello, debe indicarse que de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Decreto 760 de 2005 y el articulo 2.2.8.1.9 del Decreto 1083 de 2015, los recursos contra la calificación de la evaluación de desempeño laboral proceden cuando se consideren que se produjeron por violación de las normas que las regulan, o por inconformidad con los resultados de estas.

Que la funcionaria Sandra Paola Herrera Ochoa mediante radicado 2022-460-005985-2 del 23 de mayo de 2022, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la evaluación definitiva laboral, específicamente por la calificación del periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022, argumentando que debe ser evaluada conforme los principios de transparencia e imparcialidad, solicitando que se verifiquen las evidencias enviadas y la evaluación de compromisos comportamentales, por no encontrarse descritos en la calificación y que se revoque la calificación. por considerar que le afecta para poder aspirar a un encargo y beneficios otorgados dentro del plan de bienestar.

Es plausible manifestar que la recurrente no señala normas legales o reglamentarias que se desconocieron en su proceso de evaluación por parte del calificador, razón por la cual este Despacho revisara cada una de las apreciaciones y argumentos descritos por la recurrente frente a su inconformidad con los resultados de la calificación del periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022.

REPOSICION

II. Análisis de los argumentos del recurrente.

En primer orden, dando cumplimiento al artículo 3 del Acuerdo 617 de 2018, el 10 de diciembre de 2021 se concertaron compromisos laborales por el periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022 así:

1. Realizar el proceso de radicación, tramite y seguimiento de la correspondencia de competencia de la dependencia en el sistema de gestión documental y atender y gestionar las solicitudes administrativas del Grupo de Control Interno según las instrucciones y procedimientos establecidos.
2. Organizar y mantener actualizado el archivo de los expedientes del Grupo de Control Interno y llevar a cabo el proceso de transparencia documental y llevar a cabo el proceso de transferencia

documental de acuerdo con las regulaciones establecidas y orientaciones del jefe inmediato, clasificando la información, expedientes y demás documentos inherentes al Grupo de Control Interno.
3. Tramitar de manera ágil y eficaz el sistema de correspondencia Orfeo, el envío y recepción de documentos de acuerdo con lo requerido por la jefe inmediata.
4. Manejo de la información- Decreto 815
5. Orientación al usuario y al ciudadano - Decreto 815
6. Adaptación al cambio – Decreto 815
7. Orientación a resultados - Decreto 815

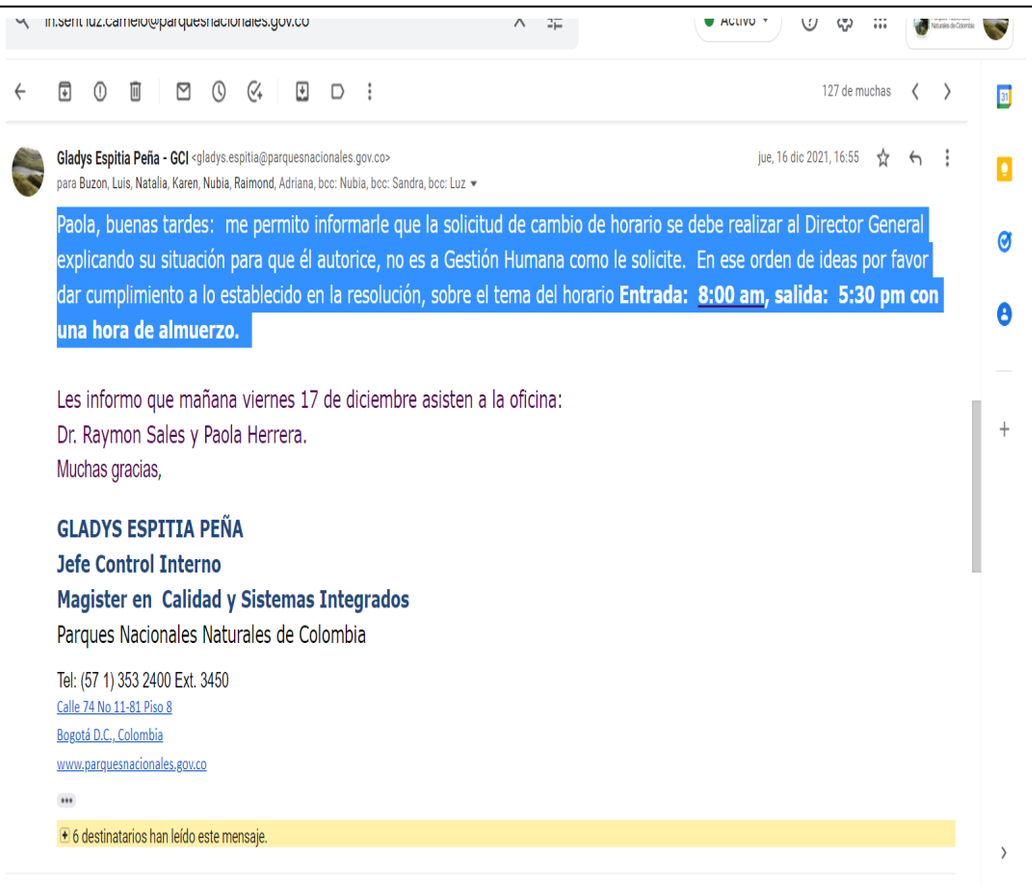
Que la funcionaria el día 31 de enero de 2022 mediante Orfeo 2022-460-000682-2 realizó entrega de portafolio de evidencias de la evaluación definitiva del periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2021 a 31 de enero de 2022, así:

1. Informe Orfeo agosto- noviembre
2. Informe PQR
3. Evidencias Orfeo
4. Expedientes Control Interno
5. Expedientes virtuales vigencia 2022

De lo manifestado por la funcionaria en cuanto a que la calificación presuntamente carece de objetividad por existir de manera previa por parte de la funcionaria calificada, una queja por acoso laboral es necesario indicar que, la evaluación se surtió conforme las evidencias aportadas por la misma, evidenciando en su momento que las actividades ejecutadas debieron ser ajustadas en repetidas ocasiones, siendo necesario culminar la labor por parte del jefe inmediato. Adicionalmente, aclarar que en ningún momento se puso en conocimiento la queja ante el Jefe Inmediato sobre el presunto acoso laboral por parte de la funcionaria en mención, así mismo, tampoco por parte del Comité.

Es de anotar que la funcionaria en mención realizó la solicitud verbal de llegada a la oficina a las 10:00 am, aduciendo motivos personales con su progenitora, a lo que se procedió a realizar la consulta telefónica a la Jefe de Gestión Humana de la entidad, quien respondió que el único facultado para modificar el horario de un funcionario era el Director General, a continuación, se presenta el pantallazo de respuesta dado a la funcionara Paola Herrera, así:

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto en contra de la evaluación definitiva de desempeño de la Funcionaria Pública Sandra Paola Herrera Ochoa"



127 de muchas

Gladys Espitia Peña - GCI <gladys.espitia@parquesnacionales.gov.co> jue, 16 dic 2021, 16:55

para Buzon, Luis, Natalia, Karen, Nubia, Raimond, Adriana, bcc: Nubia, bcc: Sandra, bcc: Luz

Paola, buenas tardes: me permito informarle que la solicitud de cambio de horario se debe realizar al Director General explicando su situación para que él autorice, no es a Gestión Humana como le solicite. En ese orden de ideas por favor dar cumplimiento a lo establecido en la resolución, sobre el tema del horario **Entrada: 8:00 am, salida: 5:30 pm con una hora de almuerzo.**

Les informo que mañana viernes 17 de diciembre asisten a la oficina:
Dr. Raymon Sales y Paola Herrera.
Muchas gracias,

GLADYS ESPITIA PEÑA
Jefe Control Interno
Magister en Calidad y Sistemas Integrados
Parques Nacionales Naturales de Colombia

Tel: (57 1) 353 2400 Ext. 3450
Calle 74 No 11-81 Piso 8
Bogotá D.C., Colombia
www.parquesnacionales.gov.co

6 destinatarios han leído este mensaje.

Conforme lo precedente es prudente aclarar que las actividades en su momento fueron designadas conforme la descripción de las funciones a cargo de la funcionaria y estando en consonancia con las actividades allí descritas.

En lo que concierne a los compromisos comportamentales, una vez revisada la evaluación determinada entre el 13 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022 se considera prudente verificar los mismos en la evaluación emitida, en este punto se manifiesta que la funcionaria dio cumplimiento a los compromisos acordados , sin embargo por cuestiones del error en el aplicativo y que dieron lugar a realizar la notificación en dos oportunidades debido a las anteriores evaluaciones subidas en el sistema.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 *"por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"* en su artículo 2.2.4.7. establece:

"Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral."

COMPETENCIA	DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
(…)		

COMPETENCIA	DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas · Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades · Apoya a la organización en situaciones difíciles · Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones · Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas
(…)		
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	-Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones · Responde al cambio con flexibilidad · Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos · Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones "

Que, en ese sentido, este despacho considera que la evaluación de desempeño efectuada a la servidora se ajustará conforme los preceptos de Decreto 815 de 2018, en lo que concierne a las competencias comportamentales, de la siguiente manera:

1. VALORACION FUNCIONAL

Eventual correspondiente al periodo 13 diciembre de 2021 al 31 de enero de 2022

EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%			
COMPROMISOS FUNCIONALES	**Peso %**	**Evaluación (1-100)**	**RESULTADO**
Realizar el proceso de radicación, trámite y seguimiento de la correspondencia de competencia de la dependencia en el sistema de gestión documental, y atender y gestionar las solicitudes administrativas del grupo de Control Interno según las instrucciones y procedimientos establecidos.	35	79,0	27,65
Organizar y mantener actualizado el archivo de los expedientes del Grupo de Control Interno y llevar a cabo el proceso de transferencia documental de acuerdo con las regulaciones establecidas y orientaciones del jefe inmediato,	35	70,0	24,5

clasificando la información, expedientes y demás documentos inherentes al Grupo de Control Interno.			
Tramitar de manera ágil y eficaz del sistema de correspondencia Orfeo, el envío y recepción de documentos y realización de informes de gestión de acuerdo a lo requerido por la Jefe inmediata	30	79,0	23,7
		TOTAL	**75,85**
		EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES –85%	**64,47**

2. AJUSTE A LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Eventual correspondiente al periodo 13 diciembre de 2021 al 31 de enero de 2022.

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto en contra de la evaluación definitiva de desempeño de la Funcionaria Pública Sandra Paola Herrera Ochoa"

	COMPETENCIA	**Orientación a resultados - Decreto 815**		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			**EVALUACION**
1	· Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos			ALGUNAS VECES
	· Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad			FRECUENTEMENTE
	· Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidasnecesarias para minimizar los riesgos			SIEMPRE
	· Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad			ALGUNAS VECES
	· Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados			ALGUNAS VECES
	· Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados			ALGUNAS VECES
	· Adopta medidas para minimizar riesgos			FRECUENTEMENTE
	· Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos			FRECUENTEMENTE
	· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas			FRECUENTEMENTE
	· Asume la responsabilidad por sus resultados			FRECUENTEMENTE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?			MODERADAMENTE
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales			NO
	Explicación pregunta No.			
	NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE	RESULTADO NUMERICO	7
	COMPETENCIA	**Adaptación al cambio -Decreto 815**		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			**EVALUACION**
2	· Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones			FRECUENTEMENTE
	· Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos			FRECUENTEMENTE
	· Responde al cambio con flexibilidad			FRECUENTEMENTE
	· Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones			FRECUENTEMENTE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?			MODERADAMENTE
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales			NO
	Explicación pregunta No.			
	NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE	RESULTADO NUMERICO	8
	COMPETENCIA	**Orientación al usuario y al ciudadano -Decreto 815**		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			**EVALUACION**
	· Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano			FRECUENTEMENTE
	· Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente			FRECUENTEMENTE
	· Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo			SIEMPRE
3	· Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos			SIEMPRE
	· Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros			FRECUENTEMENTE
	· Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna			FRECUENTEMENTE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?			SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales			SI
	Explicación pregunta No.			
	NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE	RESULTADO NUMERICO	14
	COMPETENCIA	**Manejo de la información - Decreto 815**		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			**EVALUACION**
	Transmite información oportuna y objetiva			ALGUNAS VECES
	No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas			FRECUENTEMENTE
	Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización			FRECUENTEMENTE
	Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea			FRECUENTEMENTE
4	Evade temas que indagan sobre información confidencial			FRECUENTEMENTE
	Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone			FRECUENTEMENTE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?			MODERADAMENTE
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales			NO
	Explicación pregunta No.			
	NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE	RESULTADO NUMERICO	8
			EVALUACION TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%	**9**

VI. RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL

	PESO	CALIFICACION
1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	64,47
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	9
EVALUACIÓN TOTAL EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL		**73,47**
MOTIVO EVALUACIÓN	Lapso entre la última evaluación y el final del periodo	

3. RESULTADO EVALUACION SEGUNDO SEMESTRE CONSOLIDADA

RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE					
EVALUACIONES	FECHA INICIO	FECHA FIN	CALIFICACION	DIAS	TOTAL
Evaluación parcial Eventual 1	1/08/2021	4/10/2021	98,13	64,00	34,89
Evaluación parcial Eventual 2	5/10/2021	12/12/2021	99,00	68,00	37,40
Evaluación parcial Eventual 3	13/12/2021	31/01/2022	73,47	48,00	19,59
			EVALUACIÓN TOTAL SEGUNDO SEMESTRE		**91,88**

4. EVALUACION FINAL CONSOLIDADA DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2021-2022

Febrero 01 de 2021 al 31 de enero de 2022

EVALUACION FINAL CONSOLIDADA DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2021-2022			
	CALIFICACIONES	PESO	TOTAL
1. EVALUACION PRIMER 1er semestre	93,34%	50%	47,67
1. EVALUACION SEGUNDO 2do semestre	91,88%	50%	45,94
		CALIFICACION DEFINITIVA	**93,61**
		NIVEL	**SOBRESALIENTE**

Así las cosas, la puntuación del periodo comprendido entre 13 de diciembre de 2021 al 31 de enero de 2022 se ajustará en 1.73 puntos, en lo que concierne con los compromisos comportamentales, razón por la cual se considera prudente reponer parcialmente la calificación definitiva la cual quedará con una calificación final de 93.61 puntos.

Que ante el hecho que la calificación en compromisos funcionales no se ajustó, se concede el recurso de apelación con el fin de que el superior jerárquico resuelva la petición realizada por la funcionaria en contra de la calificación definitiva por el desempeño laboral por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: xxxxxxxxxxxx

ARTÍCULO SEGUNDO. xxxxxxxxxxxx

ARTICULO TERCERO: xxxxxxxxxxxxx

ARTICULO CUARTO: xxxxxxxxxxxxxxx

ARTÍCULO QUINTO. - xxxxxxxxxxxxxxxxx

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los

Director General

Revisó: xxxxxxxxxxxxxxxxx – Jefe OAJ
Proyectó: Omar Guzmán Bravo – Abogado OAJ

.

PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

Bogotá, D.C.

MEMORANDO
RAD_S

FECHA: *F_RAD_S*

PARA: NUBIA LUCIA WILCHES QUINTANA
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

DE: MANUEL DUGLAS RAUL AVILA OLARTE
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA

ASUNTO: CONSULTA FUERO SINDICAL Y DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS COORDINADORES

Estimada Doctora Nubia:

En atención a la consulta del asunto, mediante la cual solicita se haga claridad respecto de la designación y aplicación del fuero sindical y derechos adquiridos a los coordinadores de grupo de la entidad, la Oficina Asesora Jurídica se permite pronunciar en los siguientes términos:

I. DEL FUERO SINDICAL

En la Constitución Política se estableció en los artículos 38 y 39 el derecho fundamental a la libre asociación y el derecho a constituir sindicatos y a que sus representantes gocen de fuero y otras garantías para el cumplimiento de su gestión. Las asociaciones sindicales tienen la finalidad de proteger los intereses de los afiliados ante el empleador buscando siempre promover el mejoramiento de las condiciones laborales.

En la legislación colombiana, el fuero sindical quedó definido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes terminos:

"*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo*".

Esta garantía permite que la actuación de los fundadores y directivos del sindicato tengan una protección reforzada que impida su despido, el desmejoramiento de sus verdaderas condiciones laborales o su traslado a otro lugar sin que exista justa causa comprobada por la autoridad judicial competente.

Por su parte, la Corte ha señalado que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador, sino que, tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos.

En sentencia T-303 de 2018, la Corte Constitucional manifestó lo siguiente frente al fuero sindical:

> "*el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo*"
>
> "*La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redunda en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva*".
>
> *En este sentido, el fuero sindical es un elemento esencial para la protección del derecho a la asociación sindical y para su eficacia.*
>
> *De lo anterior se desprenden varias conclusiones a saber: (i), el fuero sindical es una garantía constitucional para hacer efectivo el derecho a la libre asociación sindical y para proteger la libertad de acción de los sindicatos; (ii), el fuero cobija a ciertos trabajadores que pertenecen a una organización sindical, quienes tendrán una serie de garantías laborales (prohibición de despido, desmejoramiento de condiciones y traslado a otro lugar de trabajo, a menos que exista una justa causa y autorización judicial). Y (iii), el fuero sindical hace posible que los líderes de los sindicatos lleven a cabo sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temer las eventuales represalias del empleador".*

De acuerdo con lo anterior es claro que, el fuero sindical es una garantía que se predica de algunos trabajadores en razón a la actividad que desarrollan al interior de una organización

sindical y no en como consecuencia de las funciones asignadas con motivo de su vinculación laboral.

II. DE LOS GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO Y EL FUERO SINDICAL

Con respecto a los grupos internos de trabajo, el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998[1], dispuso lo siguiente:

> ***"ARTÍCULO 115. Planta global y grupos internos de trabajo.*** *El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.*
>
> *Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.*
>
> *En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento."*

Ahora bien, el Artículo 8° del Decreto 2489 de 2006[2], dispuso lo siguiente frente a los grupos internos de trabajo:

> ***"ARTÍCULO 8. Grupos internos de trabajo.*** *Cuando de conformidad con el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente."*

Por su parte, en el Decreto 973 de 2022, se dispuso el reconocimiento por coordinación en los siguientes términos:

> ***ARTÍCULO 15.*** *Reconocimiento por coordinación.* *Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.*
>
> *Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.*
>
> *Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.*

En el mismo sentido el Consejo de Estado, la Sala de Consulta y Servicio Civil, mediante concepto de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), Consejero Ponente: Augusto Hernández Becerra, se pronunció respecto a los grupos internos de trabajo en los siguientes términos:

> *"La norma transcrita se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector "podrá" indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo.*
>
> *Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes.*
>
> *Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio.*
>
> *Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún "derecho" a permanecer en ellos, dado que siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica*

dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación. (…)

3.45 El reconocimiento por coordinación (…)

La lectura de esta disposición permite deducir los siguientes elementos:

a) El reconocimiento por coordinación constituye un pago mensual equivalente a un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo desempeñado.

b) Se otorga a los empleados públicos, no pertenecientes a los niveles directivo o asesor, que tienen a su cargo, como lo dice el nombre, la coordinación del grupo interno de trabajo "durante el tiempo en que ejerzan tales funciones".

c) El derecho al reconocimiento por coordinación únicamente tiene vigencia "durante el tiempo en que el empleado ejerza las funciones de coordinador del grupo".

d) Si el grupo se disuelve o se reorganiza, de tal manera que desaparece la coordinación o esta se asigna a otro empleado, quien tenía a su cargo la coordinación "deja de ejercer tales funciones" y, por consiguiente, pierde el derecho, claramente temporal, a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente."

Ahora bien, en lo que respecta a la terminación de una coordinación de una persona que goza de fuero sindical, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en sentencia número 2030 del 29 de octubre de 2010, radicado: 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), Magistrado Ponente: Augusto Hernández Becerra, sostuvo lo siguiente:

Adicionalmente se encuentra que, de acuerdo con el Artículo 115 de la ley 489 de 1998, los grupos internos de trabajo pueden ser permanentes o transitorios, según lo establezca el jefe o director de la entidad, atendiendo los objetivos propuestos y las funciones encomendadas, lo cual lleva a concluir que si un grupo es transitorio, con mayor razón no se puede afirmar que su coordinador goza de un derecho adquirido al reconocimiento y lo debe seguir devengando después de la desaparición del grupo o de la supresión de la función de coordinación, pues precisamente por estas causas el aludido pago pierde su fundamento y deja de existir.

En este orden de ideas, se advierte que al no constituir el reconocimiento por coordinación un derecho adquirido, mal se podría hablar de desmejoramiento laboral del empleado cuando se finaliza su pago, por terminación del grupo o, en desarrollo del esquema de planta global de personal, por ubicación del empleado coordinador en otra área o asignación de funciones distintas o nombramiento de otro empleado como coordinador, pues en estos eventos no se le está desmejorando salarialmente, sencillamente porque el

derecho al mencionado pago depende siempre de una condición para su otorgamiento: la de estar ejerciendo la función de coordinador del grupo. (Subrayado fuera de texto)

(…)

En suma, se concluye que al ser los grupos internos de trabajo transitorios, no se puede predicar que su coordinador goza de algún derecho adquirido al reconocimiento y no se podría hablar de desmejoramiento laboral del empleado cuando se finaliza su pago, por terminación del grupo o, en desarrollo del esquema de planta global de personal, por ubicación del empleado coordinador en otra área o asignación de funciones distintas o nombramiento de otro empleado como coordinador, pues en estos eventos no se le está desmejorando salarialmente, porque el derecho al mencionado pago depende siempre de una condición para su otorgamiento la de estar ejerciendo la función de coordinador del grupo.

III. CASO CONCRETO.

Respecto a los interrogantes planteados por la Subdirección Administrativa y Financiera, la Oficina Asesora Jurídica se permite dar respuesta en los siguientes términos:

1. ¿El nominador bajo su función discrecional, puede dar por terminada la designación como Coordinador de Grupo a un servidor público que cuenta con fuero sindical?

De conformidad con los pronunciamientos del Consejo de Estado antes descritos, el nominador bajo la potestad discrecional puede dar por terminada la designación de Coordinador de Grupo a un funcionario que se encuentre amparado con fuero sindical.

1.1 ¿Significa para éste un desmejoramiento de sus condiciones laborales?

La terminado de una designación de Coordinador de Grupo a un funcionario no se considera una desmejora en sus condiciones laborales porque no se cataloga un derecho adquirido y su pago depende siempre de una condición para su otorgamiento que es la de estar ejerciendo la función de coordinador del grupo.

2. ¿Al designar como coordinador de Grupo a un servidor público que goza de fuero sindical, este entraría a gozar de un derecho adquirido en virtud de desmejorar sus condiciones de trabajo, según lo determinado por el Código Sustantivo de Trabajo?

Como se anotó anteriormente y de acuerdo con lo manifestado por el Consejo de Estado, la designación de coordinador no constituye un derecho adquirido.

2.1 ¿Para trasladar o reubicar, a un servidor público que goza de fuero sindical, previamente se debe solicitar autorización al juez del trabajo?

De conformidad con el articulo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical, es una protección especial de la que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma entidad, sin justa causa previamente calificada por el Juez Laboral.

3. ¿Al encontrarse en disfrute de vacaciones un servidor público con fuero sindical, designado como Coordinador de Grupo, al momento de su reintegro de vacaciones debe designarse nuevamente como coordinador?

Los servidores que son designados como coordinadores no adquieren el *"derecho"* a permanecer en ellos. Para el caso siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad discrecional de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad.

3.1 ¿Puede designarse a otro servidor público de carrera administrativa?

La facultad discrecional del nominador le puede designar a un funcionario de carrera administrativa, sin ningún problema. No obstante, el inciso 3° del Artículo 15 del Decreto 973 de 2022, señala que el reconocimiento del 20% de la asignación básica mensual se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

Cordialmente,

MANUEL DUGLAS RAUL AVILA OLARTE
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA

Proyectó: Omar Guzmán Bravo – Abogado OAJ
Revisó: Gerardo Villamil – Abogado OAJ

PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA

Bogotá, D.C.

MEMORANDO
RAD_S

FECHA: *F_RAD_S*

PARA: GUSTAVO SÁNCHEZ HERRERA
DIRECTOR TERRITORIAL CARIBE

DE: LUIS ALBERTO BAUTISTA PEÑA
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA (E)

ASUNTO: CONSULTA RECONOICIMIENTO DE HORAS EXTRAS PARA CONDUCTOR

Estimado Gustavo:

En atención a su consulta del asunto, mediante la cual solicita concepto frente a la viabilidad de remunerar tiempo extra laboral a un funcionario nombrado en el cargo de Operario Calificado de nivel asistencial, código 4169 grado 11, quien actualmente es conductor mecánico asignado a la Dirección Territorial, la Oficina Asesora Jurídica se permite pronunciarse en los siguientes términos:

De acuerdo a la normativa y jurisprudencia, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 horas semanales, en donde, dentro del límite fijado por el legislador y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

Los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

Ahora bien, los artículos 36 y 37 del Decreto Ley 1042 de 1978 sobre las condiciones para reconocer y pagar horas extras diurnas y nocturnas, señalo lo siguiente:

- Deben existir razones especiales del servicio.

- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.

- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.

- Sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19 y en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales. O de máximo 100 horas para el caso de los conductores mecánicos.

- En todo caso, la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

Por lo consiguiente, habría hay lugar al reconocimiento y pago en dinero de hasta 50 horas extras mensuales, y las que superen este máximo se les reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día compensatorio por cada 8 horas extras laboradas, en aras de garantizar el derecho al descanso.

Así las cosas, tienen derecho al reconocimiento y pago de horas extras quienes se desempeñen en el cargo de conductor mecánico.

En suma, se concluye que respecto al reconocimiento de horas extras se precisa que la jornada laboral es de 44 horas y todo lo que exceda se reconocerá en horas extras bajo los postulados enunciados.

Por su parte, el Artículo 14 del Decreto 473 de 2022, Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones", señala al respecto lo siguiente:

«ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19. (…)

PARÁGRAFO 2°. El límite para el pago de horas extras mensuales a los empleados públicos que desempeñen el cargo de Conductor Mecánico en las entidades a que se refiere el presente decreto, será de cien (100) horas extras mensuales.

En todo caso la autorización para laborar en horas extras solo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.» (Subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo anterior y atendiendo la consulta planteada, se considera que para que se reconozcan horas extras el empleado público deberá desempeñar el cargo de conductor mecánico.

Por último, es importante manifestar que dentro de los informes que se presentarán a la nueva administración, se sugerirá realizar la modificación de la Resolución No. 388 de 30 de diciembre de 2021, en el entendido que se delegue a los Directores Territoriales la función relativa al otorgamiento de horas extras, tiempo suplementario, compensatorios, recargos nocturnos, dominicales y festivos, contribuciones inherentes a la nómina de servidores públicos de cada territorial.

Cordialmente,

LUIS ALBERTO BAUTISTA PEÑA
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA (E)

Proyectó: Omar Guzmán Bravo – Abogado OAJ