Expediente:
Radicado: **RE-05126-2021**
Sede: **SANTUARIO**
Dependencia: **Unidad de Gestión Humana y Organizacional**
Tipo Documental: **RESOLUCIONES**
Fecha: **02/08/2021** Hora: **16:26:42** Folios: **4**

Mediante la cual se resuelve una reclamación por presunta vulneración del derecho preferencial de encargo

LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RÍOS NEGRO NARE -CORNARE-

En uso de sus facultades conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 760 de 2005, las demás normas complementarias y,

CONSIDERANDO

1. ANTECEDENTES

Que conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, establece que en todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados (…) Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

Que conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, dispone que dentro de las funciones de la Comisión de Personal conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos; así como resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

Que, por regla general, el procedimiento de Reclamación Laboral, comprende dos instancias, la primera ante la Comisión de Personal de la entidad a la cual se encuentra vinculado el servidor de carrera y la segunda ante la CNSC. En atención a este procedimiento, es viable que el titular de derechos de carrera acuda ante la Comisión de Personal de la entidad a fin de que la misma se pronuncie sobre situaciones que presuntamente desconozcan sus derechos de carrera (incorporación o sus efectos, desmejoramiento de las condiciones laborales, encargo).

Que el 25 de junio de 2021 desde la Dirección General de Cornare se expidió la Resolución RE-04064-2021 “Por la cual se termina y se realizan unos encargos” dentro de la cual, en su artículo segundo, se encargó una vacante temporal, en un cargo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13, empleo ubicado transitoriamente en la Subdirección General de Servicio al Cliente.

Que el día 09 de julio de la anualidad se recibió en la Comisión de Personal de Cornare una reclamación por parte de la funcionaria Alba Yasmin Saavedra Vargas identificada con la cédula de ciudadanía No 1.019.073.381 por presunta vulneración del derecho preferencial de encargo del cargo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13, empleo ubicado transitoriamente en la Subdirección General de Servicio al Cliente, encargo realizado a través de la resolución RE-04064-2021 del 25 de junio de 2021 en su artículo segundo.

Que se verificó en la Comisión de Personal de Cornare que la reclamación allegada por la funcionaria cumple los requisitos de oportunidad y los requisitos de forma establecidos en el artículo 4 del Decreto Ley 760 de 2005.

2. ANÁLISIS DE LA RECLAMACIÓN

Frente a la reclamación recibida por la funcionaria Alba Yasmin Saavedra Vargas, se identifican dos razones en las cuales se sustenta la reclamación, las cuales se transcriben a continuación y se realiza el análisis para cada una de ellas, Razón número 1 y Razón número 2.

RAZÓN NÚMERO 1

- *Considero que para el proceso de nombramiento de encargo no se realizóuna evaluación objetiva de mis aptitudes y habilidades.*

En la Circular 100-0022-2019 del 4 de septiembre, en el título “Reglas para la verificación de requisitos” , literal b) poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo, enuncia: “Dado la existencia de pluralidad de servidores de carrera con cumplimiento de requisitos para el encargo, la coordinadora de la Unidad de Gestión Humana, una vez identificados los servidores que cumplen con el perfil y que se encuentran ocupando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer, enviará al jefe inmediato de los candidatos al encargo, el formato diseñado, alusivo a la valoración de competenciascomunes, con sus conductas asociadas, las cuales tendrán una valoración en una escala determinada, con el fin de que se evalué objetivamente las competencias del funcionario. La sumatorio de los resultados arrojará el puntaje para evaluar las aptitudes y habilidades del servidor público”. Subraya fuera del texto original.

Frente a lo anterior se reitera que no se anexa a la circular interna de Cornare el formato diseñado, alusivo a la valoración de las competencias comunes, denominado "Formato para medir el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales comunes para todos los niveles jerárquicos", ni tampoco se encuentra dispuesto en la documentación del proceso de Gestión Humana del Sistema de Gestión Corporativo, situación que denota violación al principio de transparencia, que consiste en respetar y prevenir la publicidad de los procedimientos y documentos de la Administración y de facilitar el acceso a la información, a través de los medios y procedimientos que para el efecto se establezcan para cada entidad.

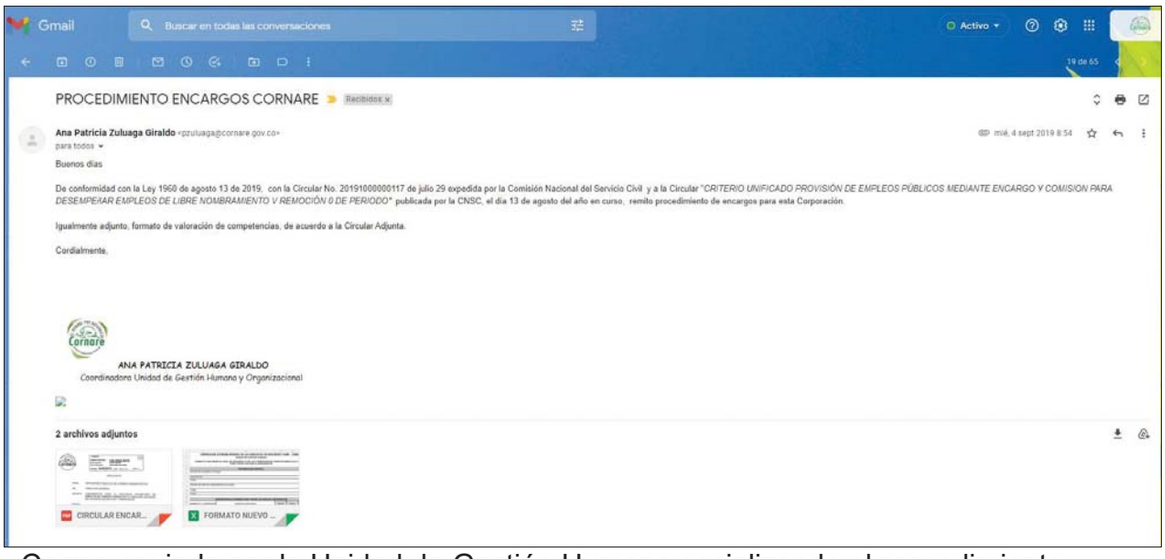
En segundo lugar, no se incluye en la Circular 100-0022-2019 del 4 de septiembre, ni en el formato la valoración en escala determinada, que indique los valores mínimos o máximos de referencia que permitan determinar con objetividad, que se poseen o no las aptitudes y habilidades requeridas para el cargo en estudio.

Complementario a lo anterior, al no estar reglamentado desde el documento "LINEAMIENTOS PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE ENCARGO EN VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES", los criterios precisos sobre los puntajes máximos y mínimos en la evaluación realizada a través del "Formato para medir el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales comunes para todos los niveles jerárquicos", respetuosamente considero alteran el principio de imparcialidad, especialmente si se toma éste como factor eliminatorio.

Por otra parte, al no establecerse un sistema claro de escalas de calificación, no comparto la objetividad del proceso de selección, pues si bien mi puntaje fue inferior al otro participante, debe señalarse que, en el formato para medir el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales comunes para todos los niveles jerárquicos, el factor total de calificación para los dos postulados fue "MUY ALTO".

ANÁLISIS RAZÓN NÚMERO 1

De acuerdo a los argumentos expuestos por la funcionaria frente a la razón número 1, la Comisión de Personal de Cornare solicitó a la Unidad de Gestión Humana las respectivas evidencias que demostraran la socialización del formato al cual se hace referencia *"Formato para medir el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales comunes para todos los niveles jerárquicos".* En virtud de lo anterior, la Unidad de Gestión Humana, allegó a la Comisión de personal copia del correo en el cual se realizó el envío de la circular 100-0022-2019 "Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales" y como adjunto también se evidencia la socialización del formato de valoración de competencias, de acuerdo a la Circular mencionada. Se comparte imagen del correo enviado el 04/09/2019 el cual incluye la circular y formato mencionados.



Correo enviado por la Unidad de Gestión Humana socializando el procedimiento de encargo en Cornare y el formato de valoración de competencias

Con respecto a otro de los argumentos expuestos en la reclamación frente a que el formato de valoración de competencias no se encuentra dispuesto en la documentación del proceso de Gestión Humana del Sistema de Gestión Corporativo, la Comisión de Personal verificó la circular expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC "*CRITERIO UNIFICADO PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISION PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERIODO"*

A partir de lo anterior, no se identificó en este criterio unificado, que el formato de valoración de competencias deba cumplir el requisito de encontrarse en el Sistema de Gestión de la Corporación. Se observa que hubo publicación en correo referenciado precedente.

Con respecto a la observación realizada en la reclamación frente a que "*no se incluye en la Circular 100-0022-2019 del 4 de septiembre, ni en el formato la valoración en escala determinada, que indique los valores mínimos o máximos de referencia que permitan determinar con objetividad, que se poseen o no las aptitudes y habilidades requeridas para el cargo en estudio";* se resalta que en la segunda pestaña de la hoja de Excel donde se encuentra el "*Formato para medir el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales comunes para todos los niveles jerárquicos"* socializado por la Unidad de Gestión Humana el 04 de septiembre de 2019, a través de correo electrónico corporativo a todos los funcionarios, se evidencian las escalas con niveles de desarrollo y valores máximos y mínimos como se evidencia en la imagen a continuación:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS INDIVIDUAL	GLOBAL TOTAL	
			Valor Mímino	Valor Máximo
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados	6	204	255
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	9	256	357
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	12	358	459
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	15	460	510

Tabla de escalas determinadas dentro del formato de valoración de competencias socializado por la Unidad de Gestión Humana

A partir de lo anterior, verificando la evaluación de competencias realizada por el Jefe inmediato de la funcionaria, se evidencia que en su calificación total obtuvo un puntaje de 498 lo cual corresponde a un nivel “MUY ALTO” según la tabla anterior. El otro funcionario candidato al encargo obtuvo un puntaje de 510 lo cual lo ubica también en una escala “MUY ALTA”. Ahora bien, de acuerdo a la circular 100-0022-2019 se establece que: “se entenderá que el servidor público que tenga una puntuación mayor en las competencias comunes, será el que encabece la lista en caso de haber pluralidad de servidores con derecho a ser encargado”.

De acuerdo a lo anterior se observa que el primer argumento presentado por la Funcionaria Alba Yasmin Saavedra Vargas no está llamado a prosperar.

RAZÓN NÚMERO 2

Considero que, para la fecha de provisión del empleo, en cuanto a requisitos de estudio y requisitos de experiencia, mi perfil era superior a los requisitos demostrados por el otro participante, cabe destacar que la aplicación a requisitos mínimos por parte del otro participante se enmarco de forma exacta en la oferta del empleo, es decir, superó los 34 meses solicitados por el manual de funciones correspondiente al cargo, con 3 días de adición, por lo cual me genera incertidumbre el margen de error en la interpretación de experiencia laboral del participante y agradecería su oportuna verificación de los requisitos mínimos presentados por ambos participantes, a fin de garantizar la transparencia de los procesos de selección que se adelanten en la Corporación.

ANÁLISIS RAZÓN NÚMERO 2

Con respecto a este argumento, esta Comisión procedió a revisar el cumplimiento de requisitos mínimos para el desempeño del cargo objeto de encargo del servidor Carlos Sánchez Agamez, teniendo en cuenta como fecha de verificación el 31 de mayo de 2021, fecha de corte establecida en el Estudio Técnico de encargo para este empleo, momento que se presume como aquel donde la Administración decide proveer el empleo, lo anterior toda vez que la CNSC en su "*CRITERIO UNIFICADO PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISION PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO V REMOCIÓN O DE PERIODO",* define que la potestad de proveer un empleo mediante encargo corresponde únicamente al nominador:

> *"Es de aclarar que la decisión de proveer o no transitoriamente un empleo es una potestad de la Administración, que de acuerdo a las necesidades del servicio, decide si provee o no transitoriamente un empleo mediante encargo, a través del nombramiento provisional, cuando no exista servidor de carrera con derecho a ser encargado."*

Con base en este parámetro del criterio unificado de la CNSC, esta Comisión considera como la fecha de concreción del derecho preferencial a encargo es aquella en la cual la Administración decide proveer un empleo mediante encargo y por lo tanto, en el presente caso, se tomará como tal el 31 de mayo de 2021

Teniendo en cuenta la anterior precisión y al revisar la hoja de vida del señor Sanchez Agamez se encuentra acreditada la siguiente experiencia Profesional:

ENTIDAD	Tipo de Experiencia	Fecha Inicio	Fecha de Terminación	Meses
Fundación y Conservación Desarrollo Forestal	Profesional relacionada	02/11/2015	07/11/2016	12.36
SSIR LTDA	Profesional relacionada	16/11/2018	20/12/2018	1.13
Universidad de Córdoba	Profesional relacionada	11/02/2019	10/05/2019	2.93
Cornare	Profesional Relacionada	09/12/2019	31/05/2021	17.73
			Total	**34.15**

El señor Sánchez Agamez no cuenta, a la fecha de corte, con título de especialización profesional, por lo tanto, se toman los requisitos de estudio y experiencia previstos en la alternativa prevista en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el empleo objeto de estudio de encargo así:

Estudios: Título Profesional
Experiencia: Treinta y cuatro (34) meses de experiencia así: Diez (10) meses de experiencia profesional relacionada y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional.

VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	**EXPERIENCIA**
Título profesional y título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Diez (10) meses de experiencia profesional relacionada.
ALTERNATIVA 1	
ESTUDIOS	**EXPERIENCIA**
Título profesional	Treinta y cuatro (34) meses de experiencia así: Diez (10) meses de experiencia profesional relacionada y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional.
NBC	**PROGRAMAS ACADÉMICOS**
Administración	Administración Ambiental, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Administración en Salud: Gestión Sanitaria y Ambiental, Administración de Empresas Agropecuarias, Administración del Medio Ambiente
Agronomía	Agronomía
Biología, microbiología y afines	Biología
Educación	Licenciatura en Educación Agroambiental y Ciencias Naturales
Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines	Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Agroforestal
Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines	Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria
Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines	Ingeniería Agronómica, Ingeniería Agroambiental, Ingeniería Agropecuaria
Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines	Ingeniería Agroindustrial
Ingeniería Civil y afines	Ingeniería Civil
Medicina Veterinaria	Medicina Veterinaria
Otras Ingenierías	Ingeniería Biológica
Zootecnia	Zootecnia
	Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por ley
VIII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	

Se observa que, con la experiencia referenciada, el Señor Sanchez Agamez cumple con los 10 meses de experiencia relacionada y con los 24 meses de experiencia profesional requeridos por la alternativa, y ostenta título profesional en Ingeniería Ambiental, disciplina contemplada dentro de las requeridas para el desempeño del cargo, por ende, cumple con el requisito mínimo para desempeñar el empleo mediante encargo.

Según lo anterior, la segunda razón presentada por la funcionara Alba Yasmin Saavedra Vargas tampoco está llamado a prosperar. Por el anterior análisis se

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO ACCEDER a la reclamación promovida por la funcionaria ALBA YASMIN SAAVEDRA VARGAS, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.019.073.381, presentada a la Comisión de Personal de la Corporación Autónoma Regional de los Ríos Negro y Nare "CORNARE", el día 09 de julio de 2021, en virtud de lo expuesto en la parte motiva de la presente, al no hallarse elementos de juicio para declarar que se haya vulnerado el derecho preferencial al encargo realizado a través del artículo segundo de la Resolución No. RE-04064-2021 del 25 de junio de 2021.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido de la presente resolución a la funcionaria Alba Yasmin Saavedra Vargas al correo ysaavedra@cornare.gov.co y al Director General de Cornare Javier Parra Bedoya al correo jparra@cornare.gov.co , teniendo en cuenta que existe autorización expresa para la utilización de este medio de notificación, en los términos de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO Contra la presente Resolución procede impugnación, la cual deberá ser interpuesta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, escrito que debe comprender los requisitos de forma y oportunidad determinados en los artículos 4 y 5 del Decreto Ley 760 de 2005, y que puede presentarse en sede de la Comisión de Personal o de manera directa ante la CNSC.

ARTICULO CUARTO: Publíquese el presente acto administrativo en la página web oficial de CORNARE www.cornare.gov.co.

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en el Municipio de El Santuario – Antioquia

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

OLADIER RAMIREZ GOMEZ
COMISIONADO

JAVIER MAURICIO SUÁREZ MONSALVE
PRESIDENTE COMISIÓN DE PERSONAL

JUAN FERNANDO CEBALLOS LARA
COMISIONADO

LUZ FABIOLA MARÍN CASTAÑO
COMISIONADA