

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

EL DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades legales conferidas por el artículo 9º del Decreto Ley 3572 de 2011, y en especial las conferidas en el numeral 2 del artículo 43 de la Ley 909 de 2004, procede a resolver el Recurso de Reposición interpuesto por el servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES

Que el Decreto Ley 3572 de fecha 27 de septiembre de 2011 creó Parques Nacionales Naturales de Colombia como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con autonomía administrativa y financiera y con jurisdicción en todo el territorio nacional, en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998, encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Que conforme con lo establecido en el numeral 9 del artículo 9 del referido Decreto Ley 3572 de 2011, es función de la Dirección General de la Unidad Administrativa Especial, ejercer la facultad nominadora respecto de la planta de personal de la Entidad.

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuándose, los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los que determine la ley; indicando a su vez que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes y que su retiro se hará: **por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo**, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

Que conforme lo previsto por el artículo 27 de la Ley 909 de 2004¹, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Que en consecuencia, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros establecidos.²

Que a su vez, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 dispone:

"ARTÍCULO 41. Causales del retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...)

¹ Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

² Concordante con el Artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

b) *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; (...)*".

Que el retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas por el artículo 41 antes citado, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la misma ley.³

Que el nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.

Que de acuerdo con lo previsto por el artículo 37 del Decreto Ley 760 de 2005⁴, una vez ejecutoriada la calificación definitiva, corresponde al nominador de Parques Nacionales Naturales declarar la insubsistencia del nombramiento, el cual deberá expedirse en un término no superior a tres (03) días, si la calificación del empleado de carrera es insatisfactoria.

Que a su vez, el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.11.1.1, modificado por el artículo 2º del Decreto 648 de 2017, consagra como causal de retiro del servicio, la declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

Que el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto No. 648 de 2017, dispone que el empleo queda vacante definitivamente, entre otras causas, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

Que Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través de la Resolución 079 de fecha treinta y uno (31) de enero de 2022, adoptó con carácter transitorio el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con los criterios legales y las directrices contenidas en el Acuerdo CNSC - 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y definió las comisiones evaluadoras para los servidores públicos de la planta de personal de la entidad.

Que conforme el artículo 10 del mencionado Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018, la calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y no Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

³ Concordante con el artículo 42, de la Ley No. 909 de 2004.

⁴ Decreto Ley 760 de 2005 "Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones."

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

Que de acuerdo con la documentación que reposa en la hoja de vida de JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, identificado con cédula de ciudadanía No. 76.341.002, mediante Resolución del Ministerio de Ambiente No. 413 de fecha dos (02) de mayo de 1995, modificada a través de la Resolución del Ministerio No. 1289 del treinta y un (31) de octubre de 1995, fue reubicado en el empleo de Operario Calificado Código 5300 Grado 11 de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales, como una dependencia especial de carácter operativo, técnico y ejecutor que hacía parte de la estructura administrativa del entonces Ministerio del Medio Ambiente, como consecuencia de la supresión del cargo de Operario que desempeñaba en el INDERENA.

Que a través del Decreto 2489 del veinticinco (25) de julio de 2006, *"Por el cual se establece el sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones"*, el empleo de Operario Calificado Código 5300 Grado 11 cambio de denominación a Operario Calificado Código 4169 Grado 11.

Que a través de la Resolución No. 002 del siete (07) de octubre de 2011 expedida por Parques Nacionales Naturales de Colombia, el servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, identificado con cedula de ciudadanía No. 76.341.002, fue incorporado en el empleo de OPERARIO CALIFICADO CÓDIGO 4169 GRADO 13 de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, establecida mediante Decreto 3577 de 2011; empleo del cual tomo posesión el siete (07) de octubre de 2011, según acta No. 166.

Que una vez revisado el Registro Público de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE se encuentra inscrito en el empleo de OPERARIO CALIFICADO CÓDIGO 5330 GRADO 05, conforme a la resolución de fecha 30 de junio de 1994, folio 972, Orden No. 49045; registro que fue actualizado mediante Resolución de fecha 19 de julio de 1996, folio 1501, Orden 75930, en el empleo de OPERARIO CALIFICADO CÓDIGO 5300 GRADO 11. (anterior nomenclatura).

Que el servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, durante el período 2022 – 2023, fue evaluado conforme a lo establecido en la Resolución No. 079 del 31 de enero de 2022, expedida por Parques Nacionales Naturales de Colombia, así: (i) En el primer semestre de evaluación, comprendido entre el primero (01) de febrero de 2022 y el treinta y uno (31) de julio de 2022, obtuvo una calificación de **3.85**; y (ii) En el segundo semestre, en el período comprendido entre el primero (01) de agosto de 2022 y el treinta y uno (31) de enero de 2023 obtuvo una calificación de **14.9**.

Que registradas y computadas las dos (02) evaluaciones semestrales, el citado servidor público obtuvo en su calificación definitiva del período anual 2022-2023, de nueve puntos treinta y ocho (9.38) sobre 100, quedando en el NIVEL NO SATISFACTORIO; resultado que le fue notificado de manera oportuna.

Que en consideración a que el servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE interpuso recurso de reposición y apelación a la evaluación del desempeño laboral del período anual 2022 – 2023, dentro de los términos que determina la norma; la Comisión Evaluadora a través de la Resolución No. 20236000000405 de fecha ocho (08) de marzo de 2023, resolvió el referido recurso de reposición, no reponiendo la decisión y el puntaje de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

laboral; por tanto, por medio de la Resolución No. 310 de fecha veinte (20) de noviembre de 2023 la Dirección General de Parques Nacionales Naturales resolvió el recurso de apelación, estableciendo lo siguiente:

"ARTÍCULO 1º.- *Modificar la calificación final consolidada de evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 del servidor público José Jair Cuspián Chindicue, identificado con cedula de ciudadanía No. 76.341.002, en su condición de operario calificado, código 4169, grade 13, asignado al Parque Nacional Natural Nevado del Huila de la Dirección Territorial Andes Occidentales, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo, la cual queda configurada en VEINTIUN PUNTOS CON CUARENTA Y CINCO (21.45). Esta calificación, de conformidad con lo establecido por el artículo 10º del Acuerdo 617 de 2018, corresponde a la escala de calificación en el nivel NO SATISFACTORIO.*" (Negrillas fuera de texto)

Que la Resolución No. 310 del veinte (20) de noviembre de 2023 fue notificada al correo electrónico, conforme lo previsto en el numeral 1º del artículo 67 de la Ley No. 1437 de 2011, el trece (13) de diciembre de 2023, y por lo tanto quedó ejecutoriada a partir de esa fecha.

Que en consecuencia, a través de la Resolución 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023, la Dirección General de Parques Nacionales Naturales declaró insubsistente el nombramiento del servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, identificado con cédula de ciudadanía No. 76.341.002, en el empleo de OPERARIO CALIFICADO CODIGO 4169 GRADO 13, efectuado mediante Resolución . 002 del siete (07) de octubre de 2011, a título de incorporación con derechos de carrera administrativa en la planta de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, el cual se encuentra asignado al Parque Nacional Natural NEVADO DEL HUILA de la DIRECCION TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES, como consecuencia del resultado no satisfactorio obtenido en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al período de servicio comprendido entre el 1º de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Que en cumplimiento del artículo cuarto (4º) de la Resolución 359 de 2023 en mención, se notificó al servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE la declaratoria de insubsistencia al correo electrónico tupamama@gmail.com, conforme lo previsto en el numeral 1º del artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, indicándole a su vez, que contra el acto administrativo procede el recurso de reposición..

Que mediante comunicación fechada el cuatro (04) de diciembre de 2024, remitida a través de correo electrónico el día nueve (09) de enero de 2024, el servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE interpuso recurso de reposición en contra de la citada Resolución. 359 de 2023.

ARGUMENTOS DEL RECURSO DE REPOSICION

El recurrente expone:

"En primera instancia cabe señalar y reiterar que cumplí a las disposiciones legales en ejercicio de mis funciones como operario Calificado, código 4169 Grado 13, adscrito a la dirección territorial Andes Noroccidentales del Parque Nacional Natural Nevado del Huila sin que se hayan omitido procedimientos o medidas que ameriten la imposición de retiro de la carrera administrativa y así mismo, las actuaciones bajo mi cargo se realizaron de acuerdo a las directrices del ejercicio de gobierno propio que gozan las comunidades indígenas y reconocidas mediante la Ley 21 de 1991, por lo que la

RESOLUCIÓN NÚMERO: 053 DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

declaratoria de insubsistencia del nombramiento carece de fundamento al omitir consideraciones presentadas en los descargos al auto No. 088 de 7 de marzo de 2023, en consecuencia se hace necesario reiterar los factores que derivaron en la obtención de la calificación y que no fueron valorados con minuciosidad y responsabilidad a la hora de emitir el acto administrativo objeto de discusión.

En ese orden de ideas me permito esbozar y reiterar las situaciones que imposibilitaron realizar las actividades de georreferenciación que sin lugar a dudas es una actividad de trabajo con porcentaje de calificación superior a las demás actividades y en efecto, reflejó en la calificación no satisfactorio para el periodo anual de 2022-2023, de los semestres comprendidos entre primero (01) de febrero de 2022 y treinta y uno (31) de julio de 2022 y el primero (01) de agosto de 2022 hasta el 31 de enero de 2023, y la modificación laboral fue solicitada en reiteradas ocasiones al jefe inmediato siendo infructuosa la petición.

Si bien es cierto que las actividades laborales se acuerdan con el jefe inmediato, este último no accedió a la modificación laboral pese a que se había manifestado los motivos y las razones por las cuales imposibilitaba realizar las actividades. No obstante, hace necesario discriminar los porcentajes impuestos en cada actividad representada en la presente tabulación: (...)

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES	
COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso porcentual del
<i>Realizar recorridos de prevención, vigilancia y control en el área protegida, sector Paez-Cauca, en las microcuencas que tienen injerencia con el área protegida, Evidencias, Formato 38 debidamente diligenciado con información recogida en campo, track, y gpx de cada recorrido, fotos, videos, como apoyo mensual o trimestral al reporte PAA 2022 del PNN Nevado del Huila. Realizar turnos periódicos en la sede operativa Tarpeya.</i>	40
<i>Promover las aperturas de los espacios de relacionamiento con los resguardos que se sobreponen con el área en el sector del cauca, el Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC. EVIDENCIAS: Actas, listado de asistencia, fotos, videos, etc.</i>	30
<i>Realizar las actividades de educación ambiental, en el sector del cauca, resguardos que tienen traslape con el área protegida, (asambleas generales, asambleas veredales, en los espacios de centros educativos del mismo), 30%. Evidencias: videos, fotos, actas, listado de asistencia todas las evidencias deben ir en los formatos oficiales de Parques Nacionales.</i>	30

En la presentación de los descargos al auto 088 de 7 de marzo de 2023, se mencionó la existencia de las resoluciones expedidas por la autoridad indígena del resguardo de Huila No. 015 de 11 de abril de 2018 y la resolución expedida por las autoridades indígenas del municipio de Páez No.017 de 12 de noviembre de 2004 y la Asociación de cabildo Nasa Chxa Chxa con el No.017 de 12 de noviembre de 2004, respectivamente. Mandatos expedidos en el ejercicio de gobierno propio en el marco de control territorial que impide realizar la actividad de Georreferenciación con GPS.

Es importante señalar que en mi calidad de Indígena y por acreditar mis condiciones especiales de la diversidad étnica de orden constitucional y de rango del Bloque de constitucionalidad, obedezco a los lineamientos del ejercicio de gobierno propio y además de las funciones institucionales endilgadas, lo que solicito me sea otorgado un trato diferencial que no contraría a los arraigos culturales y convicciones de acuerdo a los usos y costumbres de la población Nasa a que pertenezco y que fueron probados en la presentación de los descargos mencionados con anterioridad.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

De acuerdo a lo anterior se solicitó reconocimiento de un tratamiento diferencial enmarcada en la Ley 21 de 1991, teniendo en cuenta que gozo la calidad de ser integrante de la comunidad indígena-minoritaria de acuerdo a la visión cultural, para la realización de las actividades institucionales de manera diferencial, sin embargo, no fue tenida en cuenta en la parte motiva de la resolución "por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral". Lo anterior refleja un tratamiento discriminatorio y trasgrede el principio constitucional de la dignidad humana y derechos laborales en contra de mi titularidad.

Por otro lado, es importante mencionar que el ingreso al área del volcán Nevado del Huila, es responsabilidad directa de la autoridad tradicional que ejerce autonomía en el marco de las competencias jurisdiccionales y la autodeterminación de los pueblos indígenas, lo que es importante poner en conocimiento y que existen las resoluciones mencionadas anteriormente y no es procedente desconocerlas y que tampoco fueron tenidas en cuenta y como consecuencia de ello reflejó en una calificación NO SATISFACTORIA.

Con respecto el relacionamiento entre el jefe inmediato y el funcionario (operario calificado), tampoco se obtuvo pronunciamiento alguno en el contenido del acto administrativo número 359 de 2023, por lo que esta titularidad en cumplimiento del oficio 20231900009693 emitido por la coordinadora de la oficina de control disciplinario interno de Parques Nacionales, el día 9 de enero de 2024, procedió a enviar diligenciado el formato de convivencia laboral por situaciones de acoso laboral derivados del jefe inmediato en contra del empleado José Jair Cuspian Chindicue (Adjunto soporte enviado al correo comiteconvivencialaboral@parquesnacionales.gov.co).

Con esfuerzo se realizan el recorrido de control y vigilancia en los sitios conocidos como la laguna de Páez, y las microcuencas, estos lugares son conocidos como vulnerables por situaciones de orden público, así mismo se expone al peligro, por posibles terremotos del cual fui sobreviviente de la tragedia de la avalancha del 6 de junio de 1994 y posibles erupciones volcánicas como los sucedidos en el año 2007 y 2008 y a causa de ello derivaron problemas de salud en el cual me encuentro realizando todos los exámenes médicos ordenados, por tanto me corresponde indicar el diagnóstico médico y exijo mis garantías laborales y diferenciales enmarcadas en la ley 21 de 1991. Diagnósticos médicos:

1. Orden medica 202311160128 de fecha 16/11/2023. Exámenes de coproanálisis, uroanálisis y pruebas especiales.
2. Orden medica 202311160124 de fecha 16/11/2023. Examen de pruebas rápidas.
3. Orden medica 7012763420 de 5 de octubre de 2023. Diagnóstico: Controles generales de salud de rutina de otras subpoblaciones definidas.
4. Orden medica 7012763420 de 5 de octubre de 2023. Diagnóstico: Controles generales de salud de rutina de otras subpoblaciones definidas - Laboratorio uroanálisis.
5. Orden medica 7012763419 de 5 de octubre de 2023. Diagnóstico: Controles generales de salud de rutina de otras subpoblaciones definidas. Laboratorio Treponema pallidum Anticuerpos, Virus de Inmunodeficiencia Humana y Hepatitis.
6. Formula medica de fecha 5 de octubre de 2023. Diagnóstico: Controles generales de salud de rutina de otras subpoblaciones definidas. Mediamentos Aluminio Hidroxido, loratadina, albendazol, acetaminofén, y lansoprazol.
7. Orden de laboratorios Numero 7013593740. Diagnóstico: Controles generales de salud de rutina de otras subpoblaciones definidas. Laboratorios Colesterol, glucosa de suero, creatinina, hepatitis, antígeno específico de próstata semiautomatizado y sangre oculta en materia fecal.
8. Orden de laboratorios Numero 7013593740. Laboratorio Uroanálisis.

RESOLUCIÓN NÚMERO: 053

DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

9. Indicaciones médicas de fecha 29 de noviembre de 2023. Control en programa de enfermedades digestivas.
10. Orden medica 7022068183 de fecha 29 de noviembre de 2023. Radiografía de Torax.
11. Orden medica 202311160124 de 16 de noviembre de 2023. Examen hepatitis B HBSAG, Treponema y HIV.
12. Formula medica de fecha 29 de noviembre de 2023. Medicamento TIAMINAPIRIDOXINACIANOCOBALINA.
13. Formula medica de 29 de noviembre de 2023. Medicamentos Aluminio Hidroxido, Acetaminofen, Lansoprazol.
14. Orden de servicio 202312110087 de 11 de diciembre de 2023. Examen de Coproscopico.
15. Formula medica de 20 de diciembre de 2023. Medicamento Alginato de sodio.
16. Orden de servicio No. 7022731254 de 20 de diciembre de 2023. Esofagogastroduodenoscopia con o sin Biopsia.
17. Solicitud de medicamentos Orden número 7040143869 de 20 de diciembre de 2023. Medicamento Alginato de sodio.

Que adicional a lo expuesto, el servidor JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE en el recurso de reposición, presenta como pretensiones las siguientes:

"Primero: Dejar sin efectos la resolución número 359 de 18 de diciembre de 2023, expedida por el Director General de Parques Nacionales Naturales de Colombia dentro del proceso disciplinario en contra del señor José Jair Cuspian Chindicue identificado con la cedula de ciudadanía número 76.341.002 de Páez, Cauca, toda vez que no configura incumplimiento que amerite la aplicación del literal b del artículo 41 de la Ley No. 909 de 2004 "declaración insubsistente del nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral".

Segundo: Mantener incorporado en el empleo de carrera administrativa y la calidad de OPERARIO CALIFICADO, CODIGO 4169, GRADO 13, a favor de mi titularidad José Jair Cuspian Chindicue identificado con la cedula de ciudadanía número 76.341.002 de Páez, Cauca, toda vez que no incumple a los deberes en ejercicio de sus funciones.

Tercero: Reconocer los actos administrativos expedidos por las autoridades indígenas y los territorios indígenas que traslapan con el Parque Nacional Natural Nevado del Huila, así como el ejercicio de su autonomía territorial de acuerdo a los usos y costumbre que son de reconocimiento constitucional y legal (Ley 21 de 1991).

Cuarto: Reconocer el tratamiento diferencial enmarcadas en la ley 21 de 1991 a favor del señor José Jair Cuspian Chindicue identificado con la cedula de ciudadanía número 76.341.002 de Páez, Cauca para la realización de las funciones como calidad de Operario Calificado adscrito a la Dirección Territorial Andes Occidentales del Parque Nacional Natural Nevado del Huila.

Quinto: Archivar el proceso Disciplinario que cursa en contra del señor José Jair Cuspian Chindicue identificado con la cedula de ciudadanía número 76.341.002 de Páez, Cauca. (...)"

CONSIDERACIONES

Procede la Dirección General a resolver el recurso de reposición interpuesto por JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, en relación con la Resolución No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023, "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", en los siguientes términos:

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

Antes de entrar en materia, es importante advertir que el recurso de reposición es un medio de impugnación de las providencias administrativas, cuya función consiste en el que mismo servidor público que la profirió pueda corregir los errores de juicio y como consecuencia puedan ser revocadas, modificadas o adicionadas; por lo anterior y de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 43 de la Ley 909 de 2004, contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.

I. Sobre los términos para interponer el recurso.

En el capítulo VI de la Ley 1437 de 2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", se establecen las normas para la presentación, oportunidad y trámite de los recursos de reposición contra los actos administrativos; es así como, el artículo 76 dispone:

"ARTÍCULO 76. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión (...)" (Resaltado fuera de texto).

Además del plazo para el ejercicio de los recursos, el artículo 77 del precitado Código fija los requisitos que deben cumplir para su interposición, así:

"Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio. (...)"

Que el incumplimiento de alguno de los requisitos legales consagrados en el artículo antes citado, dará lugar al rechazo del mismo por parte del servidor público competente, conforme lo establecido por el artículo 78 de la Ley 1437 de 2011.

Respecto del caso en concreto, se evidencia que la Resolución. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023, "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", fue notificada por medio de correo electrónico en atención al numeral 1 del artículo 67 de la Ley No. 1437 de 2011, previa autorización del servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, el día veintiuno (21) de diciembre de 2023.

Así las cosas, el plazo legal establecido para presentar el recurso de reposición ante la Dirección General de Parques Nacionales Naturales de Colombia es de diez (10) días

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Es decir, el anterior término inició el día veintidós (22) de diciembre de 2023 y venció el nueve (09) de enero de 2024.

Con el fin de tener certeza de la presentación del recurso correspondiente, del correo: grupo.gestionhumana@parquesnacionales.gov.co, se remitió a los correos: Jorge Eduardo Ceballos Betancour <jorge.cebillos@parquesnacionales.gov.co>, ISAAC BEDOYA Dorado isaac.bedoya@parquesnacionales.gov.co, el 10 de enero de 2024, a las 21:03 horas, mensaje con el siguiente texto:

"Buen día, reciban un atento saludo,

Teniendo en cuenta que en días pasados se remitió la Resolución 359 del 18 de diciembre de 2023, "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", para surtir el proceso de notificación al señor Jose Jair Cuspian Chindicue, y que el mismo se surtió el pasado 21 de diciembre de 2023, se solicita certificar si dentro del término previsto vencido el día de ayer, 9 de enero de 2024, se presentó recurso alguno en contra de la Resolución en mención.

En el caso que se hubiere presentado recurso, agradezco remitir a la mayor brevedad para efectos de dar trámite al mismo.

Si no se hubiere presentado recurso, agradecemos se haga llegar la respectiva constancia de ejecutoria de la Resolución.

El servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, a través de correo electrónico de fecha once (11) de enero de 2024, indica, "Teniendo en cuenta que fue enviado el recurso de reposición en los términos establecidos el día 9 de enero de 2023 (sic), a la resolución 359 del 18 de diciembre de 2023, me permito reenviar anexando el soporte de envío. / Cordialmente / Jose Jair Cuspian /Operario Calificado"; y adjunta captura de pantalla de envío y documento de recurso.

Teniendo en cuenta lo anterior, se validó con el Grupo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, lo indicado por el servidor; para lo cual, el día doce (12) de enero de 2024, Soporte IT de Parques Nacionales Naturales de Colombia certificó que:

*"1. Para el día 9 de Enero no se presentó problema alguno para el recibido de correos electrónicos en la entidad. Lo que se muestra dentro del correo enviado por parte del correo tupamama@gmail.com, corresponde a la notificación que de manera automática realiza el sistema para notificar que el correo no fue recibido por los destinatarios, en consideración a que los archivos adjuntos exceden el tamaño máximo permitido (25 Mb), conforme las políticas establecidas, y como se evidencia en la **Imagen 1 - 09/01/2024**, el correo tiene un peso total de **27.22 MB** lo que hace que la regla se cumpla y no sea posible su correcto envío y recibo por los diferentes destinatarios.*

*2. Se evidencia que en el correo enviado el día 11 de enero del presente año, el peso del archivo adjunto se redujo considerablemente confirmándose un ejercicio de reducción de tamaño del adjunto, ya que pasó de tener más del peso permitido (27,22 MB) a llegar a tan sólo 3,8 MB como se muestra en la **Imagen 2 - 11/01/2024**,. Adicionalmente, el correo en su totalidad tiene un peso de **5.69 MB** lo que ocasionó que el correo si ingresara a sus destinatarios en esa fecha.*

(...)

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 *"Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral"*, y se dictan otras disposiciones".

3. No se constituye un error en la plataforma ya que la disponibilidad de los correos se presenta 24/7, en este caso el usuario pudo subir los adjuntos a un Drive y compartir el respectivo enlace para poderlo visualizar por parte de los interesados, o usar herramientas disponibles en internet para reducir el peso de los archivos y adjuntarlos como se evidenció en el último envío realizado el 11 de Enero."

Por lo anterior, desde el punto de vista sustancial, es preciso indicar que el recurso de reposición objeto de estudio fue presentado en tiempo, ya que como se mencionó con anterioridad, el término para interponerlo venció el nueve (09) de enero de 2024 y el titular envió a través del correo electrónico el recurso el mencionado día 9 de enero; por el peso del mensaje tuvo que volverlo a enviar el día once (11) de enero de 2024. Lo anterior hace posible que el recurso de reposición llegue a los destinatarios, el día once (11) de enero de 2024.

En este sentido, esta Dirección da aplicación al artículo 228 de la Constitución Política, en relación con la primacía de lo sustancial sobre lo formal, en concordancia con el artículo 3º de la Ley 1437 de 2011.

Por tal razón, esta Dirección procederá al análisis de los fundamentos esbozados por el recurrente, a través de los cuales expone su desacuerdo con la decisión, con el fin de dar cumplimiento a los fines de transparencia, eficiencia, eficacia de la función administrativa y, de manera más amplia, del servicio público.

II. Sobre la calidad del recurrente – trato diferencial

Frente a los argumentos referidos a: "*(...) las actuaciones bajo mi cargo se realizaron de acuerdo a las directrices del ejercicio de gobierno propio que gozan las comunidades indígenas y reconocidas mediante la Ley 21 de 1991, (...)*" y "*(...) en mi calidad de indígena y por acreditar mis condiciones especiales de la diversidad étnica de orden constitucional y de rango del Bloque de constitucionalidad, obedezco a los lineamientos del ejercicio de gobierno propio, (...)*", es importante indicar lo siguiente:

El artículo 123 de la Constitución Política señala que son servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; los cuales están al servicio del Estado y de la comunidad y ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Es así como la misma Carta Política en su artículo 125, mencionado con anterioridad, establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuándose, los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los que determine la ley; indicando a su vez que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes y que su retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

Por tanto, el sistema de carrera administrativa tiene como finalidad la realización de los principios de eficacia y eficiencia en la función pública, procurando la estabilidad en los cargos públicos, buscando a su vez que la administración esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

moral, para que las funciones que cumplan sean acordes con las finalidades perfectivas que el interés general espera de los empleados que prestan sus servicios al estado.⁵

Ahora bien, con el fin de regular el sistema de empleo público, el Congreso de la República expidió la Ley 909 del veintitrés (23) de septiembre de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones", la cual en su artículo 2º indica que la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Conforme lo previsto por el artículo 3º de la Ley 909 de 2004 en cita, las disposiciones contenidas en la referida Ley serán aplicables en su integridad a los servidores públicos:

- a) *A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel nacional y de sus entes descentralizados. (...)*.
- b) *A quienes presentan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades: En las corporaciones autónomas regionales, en las personerías, en la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la Comisión Nacional de Televisión, en la Auditoría General de la República, en la Contaduría General de la Nación.*
- c) *A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados.*
- d) *(...) a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y municipales y de las Juntas administradores Locales. "*

En el mismo artículo 3º en cita, en el numeral 2, se lee que:

"2. Las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como:

- Rama Judicial del Poder Público.
- Procuraduría General de la Nación y Defensoría del pueblo.
- Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.
- Fiscalía General de la Nación.
- Entes Universitarios autónomos.
- Personal regido por la carrera diplomática y consular.
- El que regula el personal docente.
- El que regula el personal de carrera del Congreso de la República."

De lo anterior, es posible concluir, que de las disposiciones transcritas deviene que las autoridades indígenas no se constituyen como empleados públicos, porque no tienen funciones detalladas en la ley o reglamento, como lo exige el artículo 122⁶ de la Constitución Política de Colombia; por el contrario, desarrollan las funciones que la comunidad acuerde en asignarles, dentro de los parámetros señalados en la carta magna.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia C - 195 de 1994.

⁶ Constitución Política, artículo 122. "No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. / Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. (...)"

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE 27 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 *"Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral"*, y se dictan otras disposiciones".

Tampoco están dentro de los servidores públicos de que trata el artículo 123 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, porque no son empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente o por servicios. De igual forma, escapan a las modalidades de empleo público, toda vez que no acceden al cargo de autoridad indígena por medio del régimen de carrera administrativa, ni por libre nombramiento y remoción que disponga un servidor público nominador, ni a través del sistema electoral general, sino que son escogidos por el consenso de los miembros de la comunidad a la que pertenecen, aplicando su propio sistema electoral.

Sumado a lo anterior, es preciso mencionar que la Ley 909 de 2004, en consonancia con la Constitución Política, establece que los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito⁷, es decir, a través de concursos de méritos abiertos a los cuales podrán acceder todas las personas que acrediten los requisitos para su desempeño.

Es relevante aclarar que existen unos principios que orientan la permanencia en el servicio⁸, tales como:

- **Mérito.** Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

En consecuencia, no resulta incompatible para los personas que hagan parte de los Pueblos Indígenas y Tribales el acceso a empleos públicos, a través de los concursos públicos de méritos, ya que lo anterior se da por razón de sus méritos y calidades para ser nombrados en un empleo.

Aunado a lo anterior, es importante tener en cuenta lo dicho por la Corte Constitucional en Sentencia C – 208 de fecha veintiuno (21) de marzo de 2007:

"(...) el tratamiento especial que la Constitución Política de 1991 dispensa a la diversidad étnica y cultural, encuentra pleno respaldo en el derecho internacional y, de manera específica, en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo

⁷ Ley 909 de 2004, artículo 23.

⁸ Ibid., artículo 37.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

-O.I.T.-, sobre Pueblos Indígenas y Tribiales en Países Independientes, aprobado por Colombia mediante la Ley 21 de 1991. Dicho instrumento, que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional hace parte del bloque de constitucionalidad, desde su preámbulo deja en claro cuál es su objetivo, señalando que se ocupa de los derechos de los pueblos indígenas a la tierra, a la participación, a la educación, a la cultura y al desarrollo, en el contexto global de la protección a su identidad y en el propósito de que las comunidades indígenas que subsisten en el planeta puedan gozar de los derechos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de los Estados miembros, y en consideración a la especial contribución de éstos pueblos a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales. (...)

*(...) **ello no desvirtúa su sometimiento a las normas constitucionales sobre las formas de acceso, permanencia y retiro de la función pública**, las cuales, además, buscan brindarles (...) sin distinción de razas, las garantías propias de los sistemas de administración de personal como son la igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad laboral y la posibilidad de ascender dentro de la carrera. (...)*". (Subrayado y negrilla fuera de texto).

III. Sobre la referencia a la evaluación del desempeño y sus recursos.

Respecto de la afirmación, "(...) la declaratoria de insubsistencia del nombramiento carece de fundamento al omitir consideraciones presentadas en los descargos al auto No. 088 de 7 de marzo de 2023, (...)"; es preciso indicar que la Resolución No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 fue expedida en ejercicio de las facultades constitucionales legales, en especial las conferidas por el artículo 43 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 37 del Decreto Ley 760 de 2005; lo anterior, en atención a la calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.

El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa debe ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: a) Adquirir los derechos de carrera; b) Ascender en la carrera; c) Conceder becas o comisiones de estudio; d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo; e) Planificar la capacitación y la formación y f) **Determinar la permanencia en el servicio**⁹.

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia C - 156 del siete (07) de marzo de 2007, se pronunció respecto de las evaluaciones del desempeño, de la siguiente manera:

"(...) herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio. Como principales características exigen que las mismas deben ser: objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas y además referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el

⁹ Concordante, artículo 38, Ley No. 909 de 2004.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Los parámetros para llevar a cabo las evaluaciones del desempeño deben estar previamente definidos en los sistemas de evaluación de cada entidad pública, los cuales, entre otras, deben corresponder a los planes anuales de gestión del área respectiva, a las metas institucionales y de evaluación que en relación con aquella formulan las oficinas de control interno y a los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes de los empleados públicos, insertos en el marco de la cultura y los valores institucionales. El uso de estos parámetros debe permitir, en todo caso, evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual e institucional.

(...) la determinación acerca del desempeño laboral deficiente se sujeta, como ya se señaló, a los parámetros de calificación previstos en los sistemas de evaluación del desempeño que conforme al artículo 40 de la Ley 909 de 2004, (...).

Con fundamento en lo anterior, es innegable que la causal de retiro por calificación no satisfactoria en el empleo, no depende (...) de la información que recibe el jefe del organismo, sino, por el contrario, de la calificación insatisfactoria resultado de las evaluaciones realizadas conforme a los parámetros establecidos (...).

De lo anterior y conforme la normatividad vigente, es posible concluir que la Comisión Nacional del Servicio Civil es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras administrativas de los servidores públicos (artículo 130, Constitución Política de Colombia) y dentro de sus funciones se encuentra la de establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño¹⁰, creando un sistema tipo, que debe ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas¹¹.

Por ende, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del diez (10) de octubre 2018, el cual establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba que prestan sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuentan con sistemas de carrera específicos y especiales de origen legal; estableciendo en su artículo segundo que, el proceso de evaluación del desempeño laboral para el período anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: **(i)** Concertación de compromisos; **(ii)** seguimiento; **(iii)** evaluaciones parciales; y **(iv)** calificación definitiva.

Así las cosas, Parques Nacionales Naturales de Colombia, a través de la Resolución No. 079 de fecha treinta y uno (31) enero de 2022, adoptó con carácter transitorio el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con los criterios legales y las directrices contenidas en el mencionado Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018 y a su vez, definió las comisiones evaluadoras para los servidores públicos de la planta de personal de la entidad.

Respecto del caso en concreto y una vez fijadas las reglas generales que enmarcan los elementos necesarios para la evaluación del desempeño, fue posible evidenciar que todas las etapas de la evaluación del desempeño del servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE se realizaron conforme lo previsto, al igual que se garantizaron

¹⁰ Concordante, artículo 11, literal d, Ley No. 909 de 2004.

¹¹ Concordante, artículo 40, Ley No. 909 de 2004.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE 22 FEB. 2024

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

las etapas procesales de reclamación y se concedieron y resolvieron los recursos de Ley.

En consideración a que la evaluación del desempeño laboral del servidor público JOSE JAIR CUPIÁN CHINDICUE surtió la presentación de los recursos de reposición y de apelación, y que en los mismos se analizó en detalle el proceso adelantado respecto de las circunstancias de hecho y de derecho, al igual que la revisión de la información y documentación allegada por el servidor, todo lo cual se expuso y detalló en la Resolución 310 del 20 de noviembre de 2023, "Por la cual se resuelve el Recurso de Apelación a un servidor público de Parques Nacionales Naturales de Colombia en relación con la evaluación del desempeño"; por lo que en el presente acto administrativo no se entrará a detallar aspecto alguno sobre dicha actuación administrativa.

Así mismo, este despacho tampoco se pronunciará frente a la queja presentada ante la Oficina de Control Disciplinario Interno por presunto acoso laboral y el tratamiento que se hubiere dado al mismo, ya que las actuaciones adelantadas no ocurrieron en el periodo de evaluación del desempeño laboral objeto de calificación no satisfactoria y su consecuente insubsistencia.

Partiendo de todo lo expuesto, se resalta que la calificación es el resultado del desempeño laboral de todo el período establecido, del cual fue posible evidenciar que no alcanzó al cumplimiento de las funciones, objetivos, ni de los logros de la entidad, en específico, del Parque Nacional Natural Nevado del Huila de la Dirección Territorial Andes Occidentales, habiéndose garantizado el derecho de defensa y habiendo quedado en firme la calificación correspondiente a la escala a nivel **NO SATISFACTORIO**, con lo cual se da origen a la expedición de la Resolución No. 359 de 2023; ya que es necesario que quienes ocupan empleos de carrera administrativa lo hagan de manera eficiente, eficaz y oportuna, con el fin de que la satisfacción de los fines estatales no se vea afectada con la prestación de un servicio público que no se ajuste a los parámetros de rendimiento y calidad¹².

IV. Sobre la situación de salud del servidor público.

Por último, respecto de lo expuesto por el recurrente, según lo cual "(...) estos lugares son conocidos como vulnerables por situaciones de orden público, así mismo se expone al peligro, por posibles terremotos del cual fui sobreviviente de la tragedia de la avalancha del 6 de junio de 1994 y posibles erupciones volcánicas como los sucedidos en el años 2007 y 2008 y a causa de ello derivaron problemas de salud en el cual me encuentro realizando todos los exámenes médicos ordenados, por tanto me corresponde indicar el diagnóstico médico y exijo mis garantías laborales y diferenciales enmarcadas en la ley 21 de 1991. (...)"; vale la pena señalar nuevamente que el trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental, dotado de una serie de principios para que tenga la condición de ser digno y justo, uno de estos principios es la estabilidad en el empleo.

La Corte Constitucional ha considerado que "la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al

¹² Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia de Única Instancia O-088-2020. Radicado No. 11001-03-25-000-2014-01314-00 (4241-2014).

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 *"Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones*".

contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT".

También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores, dado que *"la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, (...)"*.¹³

La estabilidad laboral reforzada protege *"a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición"*.¹⁴

Sobre la titularidad de este derecho, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo.

Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

De lo anterior, la Corte Constitucional ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia SU 087 del 9 de marzo de 2022, en relación con la garantía de estabilidad laboral reforzada, expuso:

(...) 34. La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada^{15[35]}. Llegó a cuatro conclusiones^{16[36]}:

¹³ Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

¹⁴ Corte Constitucional Sentencia T-734 de 2020.

¹⁵ [35] Cita dentro de texto. "Es importante indicar que, si bien en dicha ocasión se establecieron las reglas para la estabilidad *ocupacional* reforzada en virtud de un contrato de prestación de servicios, a partir de la sentencia SU-380 de 2021 se incluyeron estas reglas en el marco de las relaciones laborales, como se precisará más adelante."

¹⁶ [36] Cita dentro de texto, SU-049 de 2017. Fundamento 5.12.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

- i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con "limitación" o "limitadas"^{17[37]};
- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación"^{18[38]};
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral^{19[39]}; y
- iv) "No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria"^{20[40]}.

35. Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación^{21[41]}. (...).

La Corte Constitucional en la sentencia en cita, desarrolla en detalle cada uno de los supuestos anteriores, sobre los que es procedente destacar lo siguiente, respecto del supuesto ii), así:

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, **es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad** del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de

¹⁷ [17] Cita dentro de texto. Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término "limitación" en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su "limitación".

¹⁸ [38]. Cita dentro de texto. La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 que la calificación de "severas y profundas" para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía

¹⁹ [39] Cita dentro de texto. Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que "el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad".

²⁰ [40] Cita dentro de texto. Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

²¹ [41] Cita dentro de texto. Corte Constitucional - T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-434 de 2020.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 *"Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral"*, y se dictan otras disposiciones".

salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

- "1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) El accionante prueba que tuvo (...) un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador"^{22[52]}.*

En el caso en cuestión, sobre el estado de salud del servidor JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, es importante resaltar que una vez revisada la historia laboral del servidor, no se evidenció ninguna de las situaciones expuestas, en el sentido que no se registran incapacidades recurrentes, máxime cuando conforme se ha detallado a lo largo del presente escrito, que la declaratoria de insubsistencia del nombramiento que da origen a la presente respuesta del recurso correspondiente, *"no se da en razón a la discapacidad"*.

Ahora bien, en relación con el tercer supuesto, sobre *iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación*, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, menciona la Corte que, para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse, pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.^{23[54]}

Conforme lo expuesto y atendiendo la motivación contenida en la Resolución 359 del 18 de diciembre de 2023, se evidencia que el retiro del servicio tiene su origen en la obtención de una calificación insatisfactoria en la Evaluación del Desempeño, y por lo tanto obedece a una justa causa, atendiendo lo previsto por el artículo 2.2.8.1.10, del Decreto 1083 de 2015, según el cual:

²² [52] Cita dentro de texto. Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020

²³ [54] Cita dentro de texto. Corte Constitucional, Sentencia T-589 de 2017

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053**

DE **22 FEB. 2024**

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

"ARTÍCULO 2.2.8.1.10 Calificación de servicios no satisfactoria. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, en firme una calificación de servicios no satisfactoria como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinaria el nombramiento del empleado de carrera así calificado, **deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad.** / La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad ". (Negrillas fuera de texto).

En este punto es procedente mencionar que en el escrito de reposición, el servidor CUSPIÁN CHINDICUE adjunta un extenso número de pruebas (17), que pretende hacer valer, resaltando que corresponden a (i) órdenes médicas para la realización de exámenes de control general de salud de rutina; (ii) órdenes de laboratorios; (iii) solicitud de medicamentos y (iv) indicaciones médicas; todos los cuales, no constituyen un diagnóstico sobre el estado psicofísico, ni recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas, así como tampoco, incapacidad por enfermedad general o en su defecto, que corresponda a una enfermedad profesional.

Adicionalmente todos los documentos allegados corresponden a situaciones de salud, órdenes y exámenes solicitados a finales de la vigencia 2023, las cuales no aportan nada en relación con el origen de la declaratoria de insubsistencia, en tanto no aplican en el período de la evaluación correspondiente.

Con base en los argumentos expuestos, la desvinculación de un servidor público con fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones en su salud, requiere que se cumplan una serie de supuestos que conforme lo expuesto, no se han presentado en este caso, toda vez que el retiro del servidor CUSPIAN CHINDICUE, se encuentra fundamentado en una causa objetiva y justa para su desvinculación, como lo es la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo.

CONCLUSIÓN:

En consideración a lo anterior, se concluye que los argumentos que fundamentaron el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 no tienen vocación de prosperidad.

Por consiguiente, la decisión recurrida, a través de la cual se declaró insubsistente el nombramiento del servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, identificado con cedula de ciudadanía No. 76.341.002, en el empleo de OPERARIO CALIFICADO CÓDIGO 4169 GRADO 13, efectuado mediante Resolución No. 002 del siete (07) de octubre de 2011, a título de incorporación con derechos de carrera administrativa en la planta de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, el cual se encuentra asignado al Parque Nacional Natural NEVADO DEL HUILA de la DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES, como consecuencia del resultado no satisfactorio obtenido en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al período de servicio comprendido entre el 1º de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, será confirmada íntegramente.

RESOLUCIÓN NÚMERO: **053** DE **22 FEB. 2024**

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 **"Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral"**, y se dictan otras disposiciones"*

De otro lado, es procedente aclarar el artículo 1º de la Resolución 359 de 2023, en el sentido que el período de evaluación allí mencionado, corresponde del 1º de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, y no como allí aparece. Lo anterior, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 45 de la Ley 1437 del 2011, que establece: *"Corrección de errores formales. En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. En ningún caso la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección, esta deberá ser notificada o comunicada a todos los interesados, según corresponda"*.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. CONFIRMAR la Resolución No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023, por medio de la cual se declaró insubsistente el nombramiento del servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE, identificado con cedula de ciudadanía No. 76.341.002, en el empleo de OPERARIO CALIFICADO CÓDIGO 4169 GRADO 13, efectuado mediante Resolución No. 002 del siete (07) de octubre de 2011, a título de incorporación con derechos de carrera administrativa en la planta de la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, el cual se encuentra asignado al Parque Nacional Natural Nevado del Huila de la DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES, como consecuencia del resultado no satisfactorio obtenido en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al período de servicio comprendido entre el 1º de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, conforme lo previsto en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2. ACLARAR el artículo 1º de la Resolución No. 359 del 18 de diciembre de 2023, en el sentido que el período de servicio corresponde al comprendido entre el 1º de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Artículo 3. Comunicación. El Grupo de Gestión Humana de la Subdirección Administrativa y Financiera deberá comunicar el presente acto administrativo a la Dirección Territorial Andes Occidentales y al Jefe de Área Protegida del Parque Nacional Natural Nevado del Huila.

Artículo 4. Notificación. El Jefe de Área Protegida Código 2025 Grado 21 del Parque Nacional Natural Nevado del Huila de la Dirección Territorial Andes Occidentales, deberá notificar el contenido de la presente resolución al servidor público JOSE JAIR CUSPIAN CHINDICUE e informar que contra la misma no procede recurso alguno, conforme lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011.

RESOLUCIÓN NÚMERO: 053

DE 22 FEB. 2024

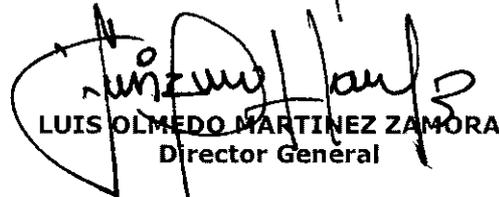
"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución PNNC No. 359 de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2023 "Por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento de un servidor público de carrera administrativa por evaluación no satisfactoria en el desempeño laboral", y se dictan otras disposiciones".

Artículo 5. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su notificación.

Dada en Bogotá D.C.,

22 FEB. 2024

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS OLMEDO MARTÍNEZ ZAMORA
Director General

Revisó: Manuel Ávila Clarte – Jefe Oficina Asesora Jurídica.

MANUEL ÁVILA CLARTE Gerente de grupo humano
RAÚL ÁVILA CLARTE por MANUEL ÁVILA CLARTE
PAUL ÁVILA CLARTE

Julia Astrid Del Castillo Sabogal – Subdirectora Administrativa y Financiera. 

July Andrea Sáenz Rivera – Contratista – Subdirección Administrativa y Financiera 

Lilian Alexandra Hurtado Buitrago – Contratista Subdirección Administrativa y Financiera. 

Proyectó: Robin David Roza Avendaño – Contratista Grupo de Gestión Humana.

Marla Vanessa Quintero Moreno – Contratista Grupo de Gestión Humana.