

RESOLUCIÓN COMISIÓN DE PERSONAL DE CORPOBOYACÁ

No. 001 DE 2019

(28 DE OCTUBRE DE 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA RECLAMACIÓN DE UN ENCARGO

LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ – CORPOBOYACÁ, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES LEGALES Y REGLAMENTARIAS, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR EL LITERAL H), DEL NUMERAL 2) DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 909 DE 2004, Y,

CONSIDERANDO:

Que el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, el día 13 de agosto de 2019 presentó solicitud a través del Aplicativo PQRSD de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá – CORPOBOYACÁ, bajo radicado No. 201908130526, la cual fue resulta por la Subdirección Administrativa y Financiera de CORPOBOYACÁ mediante comunicación No. 170-00010969 de fecha 27 de agosto de 2019, trasladándola el día 20 de agosto de 2019 por competencia a la Comisión de Personal de la Corporación, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 760 de 2005.

Que, como consecuencia, de lo anterior la Comisión de Personal de la Corporación asume el conocimiento de la reclamación presentada por el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, como quiera que alude ostentar el derecho preferencial de encargo al empleo denominado Técnico, Código 3100, Grado 10, adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera de la Entidad.

Que a la Comisión de Personal de CORPOBOYACÁ en virtud de las facultades conferidas por el numeral 2, literal e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 le corresponde: *"e) 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"*

Que la reclamación en primera instancia elevada contra la decisión tomada por el representante legal de CORPOBOYACÁ, se encuentra contemplada como uno de los trámites y actuaciones que cursarán ante la Comisión de Personal, siempre y cuando se cumplan los requisitos de forma, oportunidad y procedibilidad, previstos en las normas especiales, generales y reglamentarias.

Que en los artículos 4 y 5 del Decreto 760 de 2005, se estableció lo siguiente:

"...Artículo 4°. Las reclamaciones que se formulen ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y ante las Comisiones de Personal de las entidades u organismos de la administración pública y las demás entidades reguladas por la Ley 909 de 2004, se presentarán por cualquier medio y contendrán, por lo menos, la siguiente información:

- 4.1 Órgano al que se dirige.
- 4.2 Nombres y apellidos completos del peticionario y de su representante o apoderado, si es el caso, con indicación del documento de identidad y de la dirección.
4. 3 Objeto de la reclamación.
- 4.4 Razones en que se apoya.
- 4.5 Pruebas que pretende hacer valer.
- 4.6 Fecha en que sucedieron los hechos que fundamentan la reclamación, y
- 4.7 Suscripción de la reclamación.

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

Artículo 5°. Para ser tramitadas las reclamaciones deberán formularse dentro de los términos establecidos en el presente decreto y cumplir con cada uno de los requisitos señalados en el artículo anterior; de lo contrario se archivarán. Contra el acto administrativo que ordena el archivo procede el recurso de reposición, en los términos del Código Contencioso Administrativo.

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

Que el Decreto 760 de 2005, no previo explícitamente un término par la imposición de las reclamaciones laborales por derecho preferencial a encargo en primera instancia y segunda instancia, no obstante, por disposición expresa del artículo 47 del mismo Decreto, que indica que los vacíos que se presenten en el mismo se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se deben tener en cuenta las normas que sobre la materia contiene este último.

Que, el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo determina que los recursos de reposición y de apelación se presentarán por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) siguientes a ella o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación.

Que dada la remisión normativa referida, se tiene que el artículo 76 del CEPACA, aplicable para el caso de las reclamaciones, establece un término de diez (10) días para la interposición de la reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, contados a partir del día siguiente en que se genere la publicidad (notificación, comunicación o publicación) del acto presuntamente lesivo del derecho de preferencia a encargo y, para la segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, a partir del día hábil siguiente en que se notifica la decisión del Órgano Colegiado.

Que revisada la reclamación por encargo presentada por el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, el día 13 de agosto de 2019 a través del Aplicativo PQRSO de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, se evidencia que su inconformidad radica en la expedición de la Resolución No. 1915 de fecha 25 de junio de 2019, a través de la cual la Corporación modificó el término de la duración del nombramiento en provisionalidad realizado mediante Resolución 0316 del 04 de febrero de 2015, a la señora ANA NEMIRA BERNAL AVILA en el cargo denominado Técnico, Código 3100, Grado 10, adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera de la Corporación, hasta tanto se provea dicho cargo en aplicación de la lista de elegibles que se conforme por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC-.

Que el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, hace alusión en su reclamación con relación a la Resolución No. 1915 de fecha 25 de junio de 2019, argumentando que para la fecha ostentaba el derecho preferencial de encargo para ocupar el empleo referido.

Que verificada la información y documentos que obran en el expediente, se evidencia que fue publicado en la página web de la Entidad el Boletín Oficial No. 205 el día 2 de agosto de 2019, la Resolución No. 1915 de fecha 25 de junio de 2019, a través de la cual la Corporación modificó el término de la duración del nombramiento en provisionalidad realizado a la señora ANA NEMIRA BERNAL AVILA en el cargo denominado Técnico, Código 3100, Grado 10 de la Planta de Personal de CORPOBOYACÁ, lo cual se puede verificar en el link <http://www.https://www.corpoboyaca.gov.co/cms/wp-content/uploads/2019/08/boletin-oficial-205-2019.pdf>.

Que, respecto a la oportunidad para interponer la reclamación en primera instancia contra el acto presuntamente lesivo, es de señalar que a pesar a que fue radicada en la Entidad y no ante la Comisión de Personal, entes distintos, la misma fue remitida por la Subdirección Administrativa y Financiera de CORPOBOYACA dentro de los (10) diez días respectivos a la Comisión de Personal, por lo tanto, se establece que la reclamación fue interpuesta dentro del termino legal.

Que, con relación al derecho preferencial de encargo que le asiste a los servidores con derechos de carrera administrativa, de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- "a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales."¹

Que, respecto a la clasificación de los empleos públicos, la ley 909 de 2004, establece lo siguiente:

"Artículo 5º. Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.

2. Los de libre nombramiento y remoción (...)" (subraya y negrilla fuera de texto legal original).

Que la ley 909 de 2004, estableció al respecto:

"Artículo 29. Concursos. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño." (...)

Artículo 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio:

a) 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;

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;

c) 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;

d) 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.

¹ Ley 909 de 2004, artículo 1.

C.

Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá 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. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

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;
- f) Determinar la permanencia en el servicio." (Cursiva, negrilla y subraya propia).

Que la norma general establece que los empleos públicos son de carrera administrativa y se proveen, a través de concurso de méritos por lo que mientras se surten dichos concursos deben proveerse los empleos **provisionalmente o a través de encargos.**

Que la referida ley 909 de 2004 estableció:

"Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos **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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.**

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva." (Cursiva, negrilla y subraya fuera de texto legal original).

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Acuerdo 565 de fecha 25 de enero de 2016, establece el actual *Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*, señalando su vigencia en el artículo 57 que a texto seguido indica:

“ARTÍCULO 57. VIGENCIA. *El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de la CNSC de 19 de enero de 2016, entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1º de febrero de 2017, fecha a partir de la cual quedarán derogados los Acuerdos Nos. 137 de 2010, 176 de 2012, 294 de 2012 y 561 de 2016 expedidos por la CNSC, y demás disposiciones que le sean contrarias.”* (Negrilla y subraya fuera de texto legal original).

Que el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, tomó posesión del cargo denominado Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 13 ubicado en la Secretaría General y Jurídica de CORPOBOYACA, como consta en el Acta 90 del 01 de octubre de 2018, razón por la cual fue evaluado en el periodo de prueba comprendido entre el 01 de octubre de 2018 y 31 de marzo de 2019, bajo el Acuerdo No. 565 de 2016, el cual en su artículo 14 hace referencia a los componentes e instrumentos de la Evaluación, en los siguientes términos:

“Los instrumentos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral son:

- a) Los niveles de cumplimiento.*
- b) Porcentajes de los componentes.*
- c) Escalas de calificación y los formatos.*

ARTÍCULO 15. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. *Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente, Destacado, Satisfactorio y No Satisfactorio.*

De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

PORCENTAJE	NIVEL
<u>Mayor o igual al 95%</u>	<u>Sobresaliente</u>
<i>Mayor o igual a 80% y menor de 95%</i>	<i>Destacado</i>
<i>Mayor del 65% y menor que el 80%</i>	<i>Satisfactorio</i>
<i>Menor o igual a 65%:</i>	<i>No Satisfactorio</i>

Que, a su turno, en relación con los usos de la calificación obtenida, el artículo 40 y siguientes ibídem, señalan:

“USOS Y CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 40. USOS DE LA EVALUACIÓN EN EL NIVEL SOBRESALIENTE.

La calificación obtenida en este nivel permite:

1. Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en Período de Prueba.

2. Ascender en la carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Período de Prueba, cuando el empleado ostente derechos de carrera.

3. Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y siempre y cuando, que al existir una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera la Administración decida proveerla.

4. Acceder a comisiones para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período Fijo, bajo las condiciones contempladas en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

5. Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que determine la entidad.

PARÁGRAFO. Para efectos del reconocimiento de incentivos se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan". (Cursiva, negrilla y subraya fuera de texto legal original).

Que el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA bajo el marco de evaluación referido obtuvo una **calificación definitiva y en firme de 94.90%**, la cual conforme a la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo No. 565 de 2016, equivale al "**Nivel Destacado**", y en dicho sentido, **no le otorga el derecho preferencial a acceder al encargo**, y por tanto,

Continuación Resolución No. 001 de 2019

dando prevalencia a los principios constitucionales y legales que inspiran la carrera administrativa, se tiene que:

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política:

"Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El 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.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (...)". (Subraya propia).

En el mismo sentido, el artículo 209 ibídem determina:

"Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (...)". (Subraya propia)

Que la carrera administrativa es una institución jurídica, que tiene por objeto la eficiencia de la administración, el buen servicio a la sociedad y la profesionalización o estabilidad de los empleados públicos, mediante un sistema de administración de personal que regula deberes y derechos tanto de la administración como del empleado, de tal forma, que el ingreso y los ascensos están determinados exclusivamente por la capacidad o mérito demostrables por concurso.

Que la permanencia en el cargo, se encuentra condicionada a la capacidad con la que cuenta el trabajador para cumplir con los objetivos propuestos por la administración; pues dicho mérito, es periódicamente calificado para comprobar el desempeño de sus deberes.

Que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada Entidad, es así como en la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distingo del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral, al respecto la norma determina:

“Artículo 2º. Principios de la función pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. **El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública.** Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley **se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio**, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) **La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;**

d) **Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.** (...). (Negrita fuera del texto original).

Que así mismo, en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, esto implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que el Honorable Consejo de Estado, a través de la radiación número: 76001-23-33-000-2014-01181-01(ACU) de fecha 15 de diciembre de 2015- M.P. Alberto Yepes Barreiro, se ha pronunciado de manera clara frente al encargo y el derecho preferencial de los empleados de carrera a acceder a los encargos, como un incentivo no pecuniario otorgado en respuesta a la **excelencia** de los funcionarios públicos, expresando lo siguiente:

“Ahora bien, el nombramiento en encargo no opera por el simple hecho de que quien aspira a él, ostente derechos de carrera y haya sido merecedor de un incentivo no pecuniario, pues es indispensable que acredite los requisitos exigidos por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005. El nombramiento en encargo, por tanto, siempre está condicionado a la demostración del cumplimiento de las exigencias normativas.

*En ese orden, siguiendo lo dicho por la CNSC, “[e]sta figura de promoción laboral temporal consiste en la designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de tal naturaleza vacante temporal o definitivamente, **siempre que el respectivo empleado reúna los requisitos para desempeñarlo** y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta tanto éste se provea a través de cualquiera de los mecanismos de designación permanente o por concurso de méritos.”² (Negrilla fuera de texto)*

*Ello significa que **un empleado que por su excelente desempeño ha sido designado como el mejor**, para un período anual determinado, tiene derecho a ser preferido para ser designado en encargo **siempre y cuando acredite los requisitos legales para el efecto.***

Que como se concluye de las consideraciones previamente señaladas, es obligación de la **entidad nominadora revisar si el funcionario cumple o no con los requisitos legales establecidos para ocupar y/o seguir ocupando en encargo un empleo superior al cual es titular, de modo que la evaluación del desempeño laboral adquiere un rol importante pues el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.** Ante esta situación, es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral³.

Que atendiendo a que el funcionario HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA obtuvo una calificación definitiva y en firme de 94.9 % que, conforme al Acuerdo No. 565 de fecha enero 25 de 2016, equivale al “Nivel Destacado” o “Satisfactorio”, **NO SOBRESALIENTE**, por lo cual **no tiene derecho preferencial a acceder al encargo**, con fundamento en la normatividad vigente y la prevalencia a los principios constitucionales y legales que inspiran la carrera administrativa.

Que, aunado a la anterior, es preciso reiterar que **conforme al artículo 41 del Acuerdo 565 de 2016, numeral 4, cuando se obtiene una calificación “destacada” el nominador tiene la discrecionalidad de otorgar o no el encargo al empleado público que obtenga tal calificación.**

Que, conforme a lo anterior, no es procedente acceder a la reclamación presentada por el señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA a través del escrito trasladado a la Comisión de Personal de CORPOBOYACÁ el día 20 de agosto de 2019, respecto al derecho preferencial de encargo en el empleo denominado Técnico, Código 3100, Grado 10, adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera de la Entidad, **por no reunir los requisitos señalados en la Ley 909 de 2004, especialmente el relacionado con que su última evaluación del desempeño corresponda a nivel sobresaliente.**

Que, en mérito de lo expuesto, la Comisión de Personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá,

² Concepto de 30 de diciembre de 2010, Radicado No. 02-2010-44832, Comisionado: Fridole Ballén Duque.

³ Comisionado Fridole Ballén Duque, Diciembre 16 de 2008, Radicado No. 02- 16516 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL APLICABLE A LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES, PROVISIONALES Y CONTRATISTAS.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: No acceder a la reclamación promovida por el funcionario HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, identificado con C.C. No. 1.049.643.480 de Tunja, trasladada a la Comisión de Personal de CORPOBOYACÁ, el día 20 de agosto de 2019, en virtud de lo expuesto en la parte motiva de la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar el contenido de la presente resolución al Señor HEDER EDUARDO GOMEZ SANABRIA, a la dirección Calle 62 No. 11-34 del municipio de Tunja y al Correo Electrónico: edugomez95@hotmail.com, egomez@corpoboyaca.gov.co.

ARTÍCULO TERCERO: Archivar la presente actuación en cumplimiento del artículo 5º del Decreto Ley 760 de 2005, informándole al solicitante que contra esta decisión procede el recurso de reposición, el cual deberá interponerse ante esta Comisión de Personal dentro de los diez (10) días siguientes a que le sea notificado la presente resolución, en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Publíquese el presente acto administrativo en la página web Oficial de CORPOBOYACÁ y comuníquese la presente decisión a la Subdirección Administrativa y Financiera, para los fines pertinentes.

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

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE


GERMAN GUSTAVO RODRIGUEZ CAICEDO
Presidente Comisión de Personal de CORPOBOYACÁ (ad hoc)

Elaboró: Integrantes Comisión de Personal
Revisó: Dra. Mónica Alejandra González Cano
Aprobó: Integrantes Comisión de Personal. Sesión Extraordinaria 28/10/19
Archivo: 170 - 0302