

CRITERIO UNIFICADO “RETIRO DEFINITIVO DEL SERVICIO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL”

Ponente: Directora de Administración de Carrera Administrativa, Sonia Patricia Cruz Ortega.

Fecha de sesión: 19 de septiembre de 2017.

En sala plena de comisionados del 19 de septiembre de 2017, se aprobó el criterio que a continuación se presenta, sobre el procedimiento a seguir respecto a la evaluación del desempeño laboral cuando el funcionario se retire definitivamente del servicio, en fecha diferente a la establecida para efectuar la evaluación anual u ordinaria, que comprende del 1° de febrero al 31 de enero del año siguiente, en el marco de la expedición del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*.

PROBLEMA JURÍDICO

¿Es procedente y necesario realizar la evaluación del desempeño laboral a un servidor con derechos de carrera administrativa al momento del retiro definitivo del servicio por causales distintas a la establecida en el literal b) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004?

NORMATIVIDAD APLICABLE

El artículo 125 de nuestra carta política estableció que el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Así mismo, precisó que 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 y la Ley, dentro de ellas las contenidas en los literales d) al n) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2° del Decreto 648 de 2017 (que modificó el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del

Decreto 1083 de 2015), y en los términos y condiciones establecidos por la jurisprudencia constitucional¹.

Al respecto, la Ley 909 de 2004 definió en su artículo 37 como principios que orientan la permanencia en el servicio los siguientes:

- “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.”*

En concordancia con lo anterior, el artículo 38 de la Ley en mención, señala que los resultados de la evaluación del desempeño laboral se tendrán en cuenta para los siguientes aspectos:

- “ 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.”*

Como puede observarse, a la luz de la citada disposición no se establece uso específico para el retiro del servicio.

Ahora bien, la competencia para definir los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba recae en la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, de conformidad con lo definido en el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004.

¹ Sentencias de la Corte Constitucional C-501 de 2005 y C-1189 de 2005

De esta manera, el artículo 40 ibídem determinó que es función de la CNSC desarrollar un sistema de evaluación del desempeño laboral como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema propio de evaluación.

En consecuencia, a través del Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, la CNSC estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba, en el que de igual manera se detallan los usos de la evaluación.

CRITERIO A ADOPTARSE

De las disposiciones normativas expuestas, se colige que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el acceso, el ascenso y permanencia en el servicio público. Así mismo, contiene otros usos como el otorgamiento de incentivos de tipo pecuniario y no pecuniario y la posibilidad del otorgamiento de comisiones de estudios o en un empleo de libre nombramiento y remoción, entre otros.

Por lo expuesto, y teniendo como sustento la integralidad sistémica de la norma, cuando un servidor finalice su vinculación laboral en el empleo público de carrera administrativa, de conformidad con las causales de retiro propias de la carrera, no resulta procedente efectuar una evaluación del desempeño laboral, distinta a la evaluación que corresponda según la etapa del período evaluable en el que se encuentre.

Toda vez que no existe norma que sustente la obligación de realizarla, y para todos los efectos, se deberá hacer entrega al servidor público de una copia de la última evaluación del desempeño laboral definitiva vigente al momento de su retiro.

El presente criterio rige a partir de la fecha de su aprobación por la sala plena de la CNSC y deroga todos aquellos que le sean contrarios.



PEDRO ARTURO RODRÍGUEZ TOBO
Presidente