

Bogotá D. C., 16 de julio de 2012

Of. 29935

Rad: 03-02-2012-35038

Señores

**JORGE BUITRAGO P. y RUBÉN RIAÑO,**

Presidente y Secretario General

Unión de Empleados Públicos de los Concejos Municipales, Distritales y Asambleas

Departamentales de Colombia – UNEPCA

Calle 6 D No. 79 A- 76, Int. 3, Apto 116,

Bogotá D.C.

***Ref.: Consulta acerca del alcance del derecho de asociación sindical – Permisos sindicales y Evaluación del Desempeño Laboral. Radicado 35038 de 2012.***

Respetados señores,

En atención a su escrito de la referencia le informo que, conforme la órbita de competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, los interrogantes 1, 2, 3, 4, 5 y 7 de su consulta, no corresponden a esta entidad.

Debe tener en cuenta que, las inquietudes planteadas en los reseñados puntos de su consulta, se refieren a temas propios del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, por lo que se ha dado traslado de los mismos a dicha entidad, en tanto el sexto interrogante, concerniente al tema de la evaluación del desempeño, será asumido por esta Comisión, previa precisión de que la concesión de permiso sindical constituye una situación administrativa sobre la cual esta entidad no tiene competencia para pronunciarse.

En torno a la viabilidad y la forma de evaluar a los servidores a quienes se les concede permiso sindical, la Comisión Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado en múltiples ocasiones, por lo que, a continuación, transcribo algunos apartes del Concepto emitido por esta Comisión bajo Radicado 3281 de 2006:

***1. ¿Los empleados públicos que se encuentran en permiso sindical deben ser evaluados durante el lapso de esta situación?***

*En concepto No. 3778 del pasado 1º de febrero, esta Comisión se pronunció respecto de la viabilidad de evaluar a los servidores a quienes se les concede permiso sindical, en los siguientes términos:*

*Con relación al interrogante planteado, la Comisión considera pertinente señalar que sólo se pronunciará con relación a la evaluación del desempeño cuando se presentan interrupciones superiores a treinta (30) días, pero sobre la viabilidad de conceder permiso sindical en los términos planteados en su consulta, es esta una situación administrativa sobre la cual esta entidad no tiene competencia para pronunciarse. Su legalidad y/o eventual pertinencia son de una instancia diferente y en consecuencia la emisión del*

presente concepto de la Comisión se limita a establecer su procedimiento en torno al punto de la evaluación, pero no frente a la legalidad de dichos permisos sindicales otorgados en la forma por ustedes comentado.

Se procede a analizar las reglas aplicables a la evaluación del desempeño.

De conformidad con el artículo 50 del decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en el servicio.

El artículo 51 *ibidem* determina: "las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:  
51.1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y  
51.2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

A su vez, el artículo 54 determina: "la calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

En las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

54.1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.

54.2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

54.3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario. (Resaltado fuera de texto)

54.4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este.

**Parágrafo 1°.** El término de duración de las situaciones administrativas enunciadas no se tendrá en cuenta para la evaluación semestral, excepto la situación de encargo en la cual se evaluará al empleado para acceder a los programas de capacitación y estímulos. (Resaltado fuera de texto).

De conformidad con las normas expuestas se puede concluir, entre otros aspectos, los siguientes, primero, que en la evaluación del desempeño se valora la conducta laboral demostrada por el servidor durante determinado lapso y segundo, que los lapsos de interrupción en el servicio por cualquier situación administrativa que implique cesación en el desempeño de funciones por más de treinta (30) días calendario no son evaluables.

En consecuencia, cuando el empleado público deba suspender el ejercicio de sus funciones por alguna situación administrativa que implique separación temporal de su empleo por más de treinta (30) días calendario, deberá ser evaluado hasta el momento en que suspenda el ejercicio de sus funciones; calificación esta que será tomada en cuenta al momento de promediar la evaluación semestral. Así mismo, el lapso de la interrupción de las funciones no será objeto de evaluación del desempeño.

En este entendido, esta Comisión considera que si el permiso sindical otorgado supera el lapso de treinta (30) días calendario, este término no será objeto de evaluación del desempeño.

## **2. ¿En caso de ser objeto de calificación quien los califica?**

Visto el concepto anterior, es forzoso concluir que sólo son sujetos de evaluación del desempeño los permisos sindicales concedidos por lapsos inferiores a treinta (30) días calendario.

## **3. ¿En caso de no poderse calificar que puntaje les corresponde?**

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 54 del decreto ley 760 de 2005 que dispone:

La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

En las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

54.1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.

54.2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

54.3. Cuando el empleado deba ser pararse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

54.4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este.

**Parágrafo 1°.** El término de duración de las situaciones administrativas enunciadas no se tendrá en cuenta para la evaluación semestral, excepto la situación de encargo en la cual se evaluará al empleado para acceder a los programas de capacitación y estímulos.

**Parágrafo 2°.** Las ponderaciones que sea necesario realizar para obtener la evaluación semestral o la calificación definitiva, serán efectuadas por el empleado que determine el sistema de evaluación que rija para la entidad.

*Como se aprecia, la calificación definitiva anual es el resultante de ponderar las dos evaluaciones semestrales en las que se tienen en cuenta las evaluaciones por cambio de evaluador, cambio definitivo del empleo, por separación temporal y la evaluación que corresponda al lapso comprendido entre la última y el final del período semestral.*

*Entonces, para el caso en consulta, con anterioridad del disfrute del permiso sindical superior a treinta (30) días, el empleado debe ser evaluado y el resultado de esta evaluación junto con el de las demás evaluaciones realizadas en el semestre por cualquiera de las circunstancias citadas en el artículo 54, será promediado para obtener la calificación semestral que a su vez será ponderada con la calificación del semestre que corresponde al año objeto de la calificación."*

En punto al tema y de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 8, del acuerdo 137 de 2010, debe tenerse en cuenta, además, que cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

Así mismo, y en relación con la fijación de compromisos laborales (antes, concertación de objetivos), se precisa que en el precitado acuerdo se desarrollan las condiciones de fijación de compromisos con las diferencias existentes entre el período de prueba y el período anual. Así, el literal b), del artículo 10 ibídem establece que en ésta, la primera fase del proceso de evaluación del desempeño, se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por dependencia, objeto de la dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuenta la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Para este caso, en el nuevo sistema se quiere generar coherencia entre los resultados individuales y los institucionales, en virtud de lo cual se habla de un trabajo de construcción conjunta entre evaluador y evaluado en la búsqueda del cumplimiento de unas metas institucionales, de donde cada servidor sin distinción del nivel en el que se esté desempeñando, tiene un grado de impacto frente a este logro.

Es por ello que los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos. En este punto es preciso tener en cuenta que, el servidor inconforme con los compromisos fijados, ante la imposibilidad de cumplirlos, podrá presentar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación, reclamación en única instancia ante la comisión de personal de la entidad.

La comisión de personal determinará si los compromisos son realizables o no, lo cual deberá definirse en un plazo máximo de quince (15) días calendario contados a partir de la radicación de la reclamación, documentación que debe formar parte integral de los soportes de la evaluación.

Si prospera la reclamación hecha por el servidor, el evaluador deberá ajustar los compromisos. Si la decisión es contraria al reclamante, éste deberá asumir el cumplimiento de los mismos en los términos y condiciones previamente establecidas.

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11.

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia  
Pbx: 57 (1) 3259700, Fax: 3259711/12/13  
Horario atención público: 8:00 a.m.-5:00 p.m.

En todo caso la presentación de reclamación y su trámite no suspenden el desarrollo de los compromisos fijados ni el período de evaluación.

Así mismo, es pertinente advertir que la no fijación de los compromisos laborales, determinará que al concluir el período, el empleado obtuvo al menos calificación en el porcentaje mínimo satisfactorio.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los compromisos establecidos podrán ajustarse cuando se presenten las siguientes situaciones:

1. Si durante el período a evaluar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de los compromisos, se efectuarán los respectivos ajustes cuando fuere necesario.
2. Cuando el servidor cambie de empleo por traslado, caso en el cual la nueva fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el 100% total de la expectativa laboral.
3. Cuando el servidor cambie de empleo por encargo en otro nivel, la nueva fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el 100% total de la expectativa laboral, bajo la nueva responsabilidad.
- 4. Cuando el servidor cambie de evaluador o cuando se reintegre a su empleo luego de una separación del cargo superior a treinta (30) días.**

Las demás disposiciones y directrices del tema se encuentran con mayor precisión en la normatividad mencionada, la cual puede consultar en la página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) link de evaluación del desempeño labora, normatividad vigente.

En los términos antes expuestos y conforme al artículo 28 del C.C.A., atiendo su solicitud.

De la manera más atenta,

  
**ANA ESPERANZA CASTRO JAIMES**  
Comisionada (E)