



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -**

Bogotá D.C., **Diciembre 31 de 2008**
02 - **17180**

Radicación 2-15-2008-29764

Doctora
KATHIA ZUGÉN LÓPEZ VALDERRAMA
Jefe de Servicios Administrativos
ALCALDÍA MUNICIPAL DE AYAPEL
Fax 094 770 62 88
Ayapel - Córdoba

ASUNTO: Proceso de Evaluación del Desempeño – Vigencia del período de los Representantes de la Comisión de Personal

I. HECHOS

Refiere la consulta que en la Alcaldía Municipal de Ayapel no se ha efectuado el proceso de evaluación del desempeño laboral.

Informa además que el 24 de agosto de 2005 se produjo la última elección de representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. Los representantes elegidos argumentan que la administración nunca les comunicó sobre su elección, motivo por el cual consideran que su período de elección aún no ha concluido y en consecuencia continúa vigente. La administración señala que se hizo pública la Resolución en la que se daban a conocer los resultados de la elección y que uno de los miembros de la comisión de personal cuenta con copia de la misma.

II. PREGUNTAS

1. ¿Qué actuaciones puede emprender la administración para subsanar el incumplimiento del procedimiento señalado para la evaluación del desempeño laboral?
2. ¿Ante la no comunicación de los resultados de la elección de representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, los funcionarios electos en el 2005, continúan haciendo parte de la misma?

III. CONSIDERACIONES Y RESPUESTA DEL DESPACHO

1. En atención a la comunicación relacionada en el asunto, este Despacho le informa que la evaluación del desempeño laboral obliga tanto a las instituciones como a los evaluadores y evaluados. Su carácter vinculante determina las responsabilidades de los intervinientes en el proceso y la misma no está sujeta a condicionamientos o eventualidades que avalen o autoricen la no aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC -

Al respecto el artículo 39 de la Ley 909 de 2004 señala: “...*Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado...*” (Resaltado fuera de texto).

Teniendo en cuenta que la Alcaldía Municipal de Ayapel no ha dado cumplimiento a las disposiciones relativas al proceso de evaluación del desempeño laboral, la administración deberá aplicar los correctivos necesarios para garantizar la implementación del proceso de evaluación del desempeño para el período comprendido entre el 1º de febrero de 2008 y el 31 de enero de 2009, incluyendo las evaluaciones parciales semestrales, la primera de ellas por el término establecido entre el 1º de febrero y el 31 de julio de 2008 y la segunda desde el 1º de agosto de 2008 y hasta el 31 de enero de 2009, en cumplimiento del Acuerdo 18 del 22 de enero de 2008.

Como se infiere de la comunicación allegada a esta Comisión, los evaluados no cuentan en la actualidad con unos compromisos previamente establecidos a partir de los cuales se pueda determinar de manera objetiva el nivel o grado de cumplimiento o incumplimiento de su desempeño laboral, por este motivo en concepto de la CNSC, los resultados de la evaluación del desempeño laboral deberán establecerse en el nivel satisfactorio -entre los 70 y los 89 puntos-, sin que sea viable para el respectivo período de evaluación asignar calificaciones por fuera de este rango al carecer del referente objetivo para ello.

En el marco de las acciones correctivas que debe emprender la administración para garantizar la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera -y de libre nombramiento y remoción (parágrafo del art. 78 del Decreto 1127 de 2005)-, deberán formularse los compromisos laborales para el período restante en los términos y condiciones que señala el Acuerdo 18 de 2008 y los instrumentos que hacen parte integral del mismo, para que sean las evidencias y el juicioso seguimiento y registro del desempeño del evaluado, los elementos determinantes para efectuar la evaluación y asignar la calificación del desempeño a partir del mérito y la objetividad como principios rectores del sistema.

2. En lo referente a la conformación de la Comisión de Personal, el Decreto 1228 de 2005 señala en el artículo 16 “*Los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes serán elegidos para períodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección. Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el período siguiente período*” (Resaltado fuera de texto).

Analizada la información suministrada por la entidad, se encuentra que hubo inobservancia de la administración al no haber efectuado la comunicación de la elección y posterior conformación de la Comisión de Personal en los términos y condiciones señalados en el procedimiento; sin embargo, se evidencia que los funcionarios elegidos si conocieron del resultado de la elección, motivo por el cual han ejercido y continúan ejerciendo las funciones asignadas a la citada Comisión, configurándose con ello una conducta concluyente que les habilitó para la práctica de las funciones y responsabilidades que como miembros de la Comisión de Personal les asiste.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

Resulta entonces contradictoria la posición de los funcionarios elegidos en el año 2005, ya que argumentan la no comunicación de su elección, para mantenerse activos en el ejercicio de las funciones por un período superior al indicado en el reglamento, pero al no haber existido comunicación alguna, resultaba improcedente la conformación de la Comisión de Personal y el respectivo ejercicio de las funciones indicadas en el reglamento.

En conclusión, carecen de validez los argumentos esgrimidos por los funcionarios electos en el período 2005 y en consecuencia la administración debe proceder a convocar a nuevas elecciones para la conformación de la Comisión de Personal, en los términos y condiciones que señala el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1228 de 2005.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
FRÍDOLE BALLÉN DUQUE
Comisionado

P/ Liliana C.