

CRITERIO UNIFICADO “EVALUACIÓN FUNCIONARIOS VINCULADOS EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL”

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

Fecha de sesión: 05 de julio de 2016.

En la Sala Plena de Comisionados del 05 de julio de 2016 se aprobó el criterio que a continuación se presenta sobre la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa con nombramiento provisional.

Atendiendo las diferentes consultas realizadas sobre cómo adelantar el proceso de evaluación a funcionarios vinculados con carácter provisional, se ha planteado lo siguiente:

PROBLEMA JURÍDICO:

¿Es viable realizar la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios nombrados con carácter provisional? ¿Se debe aplicar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para evaluar a los servidores vinculados en provisionalidad?

NORMATIVIDAD APLICABLE

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 institución. 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 distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral. Al respecto esta norma determina:

"Artículo 2º. Principios de la función pública. (...)

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: (...)

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.” (Subrayado fuera del texto original)

La Ley 489 de 1998 en el párrafo del artículo 3º, destaca que 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, lo cual implica que estos 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.

CRITERIO:

La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o el desempeño laboral.

En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

En este punto es pertinente destacar que, la Corte Constitucional le ha conferido a los empleados públicos nombrados en provisionalidad en empleos de carrera, una protección intermedia que consiste en que su retiro solo puede darse por circunstancias objetivas tales como: (i) porque el cargo se proveerá mediante el sistema de méritos o (ii) por la existencia de una razón suficiente desde la perspectiva del servicio debidamente motivada.


Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado al pronunciarse sobre el retiro de empleados provisionales lo siguiente: “ (...) solo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria “u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto”.”

La misma Corte Constitucional reitera en sentencia de unificación *"que la inexistencia de motivación razonable del acto administrativo que retira a un funcionario que ha ejercido un cargo de carrera en provisionalidad, conlleva la nulidad del mismo (...) El desconocimiento del deber de motivar el acto es una violación del debido proceso del servidor público afectado por tal decisión, en tanto la naturaleza del cargo. Le reconoce una estabilidad relativa que en los eventos de desvinculación se materializa en el derecho a conocer las razones por las cuales se adoptó tal determinación"*.¹¹

De lo anterior se precisa que, para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano; o, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación. No obstante lo anterior, se aclara que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.

Finalmente, se deberá establecer que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.

El presente criterio se expide con base en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015.



JOSÉ E. ACOSTA R.
Presidente

Proyecto: Juliana Ramírez Ramírez
Revisó: Sonia Patricia Guiz Ortega
Directora de Administración de Carrera Administrativa

¹¹ Sentencia de unificación SU 917 de 2010.

¹² Sentencia de unificación SU 556 de 2014.