



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20201010005121

Fecha: 08-01-2020

Página 1 de 5

Bogotá, D.C.

Señor
Anónimo

Respetado señor

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió su comunicación radicada bajo el número N° 20193201215772, mediante la cual solicita sea atendida la siguiente solicitud:

“En la ciudad de san Juan de Pasto existen tres funcionarios vinculados a la secretaria de educación municipal, en carrera administrativa y con permiso sindical permanente, ellos no se encuentran laborando en sus respectivos lugares de trabajo como son las Instituciones Educativas además dos de ellos tienen encargatura y también dos de ellos tiene el beneficio de prima técnica.

Se por ley y conceptos de esta entidad que la evaluación del desempeño laboral se debe realizar de acuerdo a las funciones desempeñadas en el cargo al cual fueron nombrados, la pregunta es como la secretaria de Educación Municipal de Pasto los viene evaluando y los va evaluar si nunca han cumplido funciones de sus cargos.

Como el Ministerio de Educación Nacional y el Municipio les reconoce el incentivo salarial por prima técnica si no laboran en los colegios donde fueron nombrados.

Como se concedió encargatura si la administración no necesita esos cargos para el normal desarrollo de sus funciones.

Sobre que criterios y compromisos de evaluación se los va ha calificar para este periodo.

El funcionario que ostenta el cargo de presidente actual lleva aproximadamente 14 años sin ejercer sus funciones en la Institución

educativa donde ostenta su nombramiento como auxiliar administrativo. y los otros dos funcionarios no ejercen sus funciones por espacio aproximado de 6 años.

Los demás directivos de los sindicatos del municipio de Pasto no tienen ese beneficio. Sera procedente en igualdad de condiciones solicitar igual beneficio.

Los funcionarios referidos son directivos de la organización sindical SINTRENAL seccional Nariño y ocupan los cargos de presidente, tesorera y fiscal.

se que se han realizado quejas a otras instancias pero terminan en la personería municipal y nunca hacen algo”

En atención a su consulta, esta Dirección procede a dar respuesta, atendiendo para ello la órbita de competencias de la CNSC, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004¹, y normas concordantes.

De acuerdo con lo anterior, se debe tener en cuenta que varios de sus interrogantes se refieren a temas propios del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, en 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.

De acuerdo con lo anterior el artículo 2.2.8.1.1 del decreto 1083 de 2015, establece:

“la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, valora el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia y desarrollo en el servicio”.

“(…)”

4. Objetividad. La evaluación debe referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y

¹ “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.”

Asu vez el artículo 2.2.8.1.5 establece:

“Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales. 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:

- 1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.*
- 2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.*
- 3. Cuando el empleado deba se 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.*
- 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 del 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.

Este principio fue definido en la Ley 909 de 2004 como "*Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos*" Negrilla y subrayado fuera del texto; el cual tiene como objetivo la selección de los mejores aspirantes a ejercer los cargos públicos y por ende asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio de las entidades y organismos del Estado.

Por su parte el Ministerio de Trabajo, en virtud del derecho de asociación sindical consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, reconoció a los representantes sindicales las garantías necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales se encuentran los permisos sindicales para los empleados del sector privado y del sector público.

Según lo señalado por la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-464/10, "*la concesión de estos permisos sindicales está sujeta a criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad*", y por tanto, precisa el Ministerio de trabajo, mediante concepto N° 222218 2 3 DIC. 2014, "*en caso de que se den dentro de horas laborales, no debería alterar de manera grave las actividades o la prestación de servicios por parte del empleador*".

Por su parte, el Consejo de Estado se pronunció sobre la inconveniencia del otorgamiento de permisos sindicales permanentes en Sentencia del 17 de febrero 1994, Radicado 3840, Magistrado Ponente Carlos Arturo Orjuela Góngora, Sección Segunda, de la cual transcribimos los apartes pertinentes:

*"El otorgamiento de permisos sindicales, - especialmente los transitorios o temporales -, no quebranta el principio constitucional según el cual no habrá en Colombia empleo que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. **El directivo sindical tiene que cumplir, normal y habitualmente, las funciones propias del empleo oficial que desempeña;** los permisos sindicales no lo liberan de esa obligación, aunque en ocasiones sólo deba atender su tarea de manera parcial. Para poder ejercitar en forma cabal su calidad de líder o directivo sindical. Lo uno no es incompatible con lo otro (...) Otra cosa es que se pretendiera implantar esos permisos con el carácter de permanentes: especialmente, mientras no exista norma clara y expresa al respecto. (...) Naturalmente, esos permisos temporales o transitorios deben ajustarse al estricto cumplimiento de funciones o actividades sindicales, porque de lo contrario, se afectaría injustificadamente el servicio público. Por ello, es lo deseable que en el propio acto administrativo que los conceda se hagan constar específicamente aquéllas, a fin de evitar abusos y distorsiones que nada tengan que ver con la protección y amparo del derecho de asociación*

sindical. Por otra parte, la Sala quiere decir que no se ajustan a la filosofía de esta figura - en el sector público- las prórrogas indefinidas o continuas que, sin soporte alguno, convierten esta clase de permisos en permanentes." (Negrilla fuera del texto)

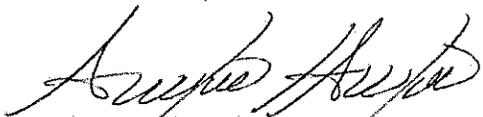
Cabe mencionar que la Ley 909 de 2004 indica en el artículo 1° *"Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad."*

En efecto, se precisa que los permisos sindicales deben estar bien determinados y por tanto no pueden ser permanentes, sobre todo en el caso de servidores públicos, en vista del servicio que debe prestarse a la sociedad.

Finalmente, le informo que el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- es la entidad competente en materia salarial y prestacional, razón por la cual su inquietud frente al tema de prima técnica, se sale de la órbita de las competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrolladas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

En este sentido se atiende la solicitud.

Cordialmente,



ARCADIO HERNANDEZ BENAVIDES

Profesional especializado con encargo de funciones Director Técnico
Dirección de Administración de Carrera Administrativa

Proyectó: Diana Marcela Martínez 
Revisó: Alejandra Cardozo P. 

