



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
– CNSC–**

Bogotá D. C.,

01-

Al responder cite el N° 01 – 02 – 2006 – 3281

Docto

Bogotá, D.C.

Asunto: Evaluación del Desempeño. ¿Los empleados públicos que se encuentran en permiso sindical deben ser evaluados durante el lapso de esta situación?  
¿En caso de ser objeto de calificación quien los califica?  
¿En caso de no poderse calificar que puntaje les corresponde?

Apreciado Docto [REDACTED] reciba un cordial saludo.

**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*



## COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC–

*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 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. (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**



## COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC–

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 mas de treinta (30) días calendario, deberá ser evaluado hasta el momento en que suspenda el ejercicio de sus funciones; calificación esta que será tendida 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) 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 sujeto 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.*



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
– CNSC–**

*54.3. 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.*

*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 1º.** *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 2º.** *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 periodo 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.

Cordialmente,

**EDUARDO GONZALEZ MONTOYA**  
Comisionado

Proyectó: Yasmith Bello G.