



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

02 - 009736

Bogotá, D.C. Junio 03 de 2009

Radicado 2-2009-10003-10305

Señora
ÁNGELA PIEDAD SOTO MARÍN
Subsecretaria de Rentas
SECRETARIA DE HACIENDA DE MEDELLÍN
Calle 44 No. 52 – 16 Centro Administrativo Municipal
Medellín, Antioquia.

ASUNTO: Consulta sobre el alcance de la función prevista en el literal a), numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 frente a los procesos de Evaluación del Desempeño.

Procede este Despacho a responder su solicitud del asunto.

1. INTERROGANTES OBJETO DE CONSULTA:

Le corresponde a este Despacho conocer por reparto la consulta formulada por la Subsecretaria de Rentas de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Medellín, respecto al límite de intervención funcional que tienen las Comisiones de Personal en las reclamaciones que por Evaluación del Desempeño realicen los interesados en sede administrativa, así como las consecuencias jurídicas que se presenten en ausencia de autorización de la CNSC para cambiar la fecha de evaluación del desempeño y sobre la existencia de autorización por parte de este mismo organismo para la variación de porcentajes de calificación de los funcionarios del municipio de Medellín.

Antes de proceder a dar respuesta a cada una de las preguntas planteadas por la solicitante, haremos referencia a las normas que regulan los temas que han generado dudas en su aplicación o en su campo de acción.

2. CONSIDERACIONES LEGALES:

Las inquietudes formuladas por la peticionaria, de acuerdo con la temática allí planteada, están referidas a la etapa de calificación del desempeño laboral, principalmente en lo atinente a la participación de la Comisión de Personal en los procesos de reclamación por vía gubernativa a través de recursos, así como al cumplimiento de las fechas establecidas para realizar las evaluaciones y la variación de los porcentajes de calificación.

Consagra la Ley 909 de 2004 en los artículos 38 a 40 lo relacionado con el objeto de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, la instrumentación y forma de valorar este proceso, los períodos, el número de evaluaciones parciales, extraordinaria y definitiva, los recursos que proceden, la obligación y el deber de evaluar, así como la importancia de adoptar un sistema de evaluación bien sea tipo o propio.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC -

El precepto legal ha sido objeto de reglamentación a través del Decreto-Ley 760 de 2005 y del Decreto 1227 de 2005, así como de complementación y desarrollo a través de los Acuerdos 17, 18 y 27 de 2008, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El Decreto-Ley citado regula en el Título VII los procedimientos para la notificación de la calificación de los empleados de carrera, estableciendo en los artículos 33 a 43, entre otros aspectos, los funcionarios responsables de practicar la evaluación, la clase de notificación del resultado, el término para hacerlo y para interponer los recursos que procedan, disponiendo expresamente el artículo 35 que “Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de éste, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias. Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella” (subrayado fuera de texto).

Así las cosas, se tiene que en el texto del artículo indicado no se considera a la Comisión de Personal como instancia participativa y, menos, decisoria en el trámite de los recursos que por vía gubernativa interpongan los calificados. Sólo se hace mención a la misma en el artículo 40 en relación con las causales de impedimento y recusación en que puedan incurrir sus integrantes “para todos los efectos”; valga decir, para su ejercicio funcional previsto en la Ley 909 de 2004, artículo 16 numeral 2, incluida la autorización de su participación en materia de evaluación del desempeño, por vía de lo dispuesto en el literal a), como garantes de la observancia plena de las normas y procedimientos legales y reglamentarios que regulan este específico proceso de control de la carrera administrativa.

Por su parte, el Decreto reglamentario 1227 de 2005 dispone en el Título IV, Capítulo I, lo relacionado con la evaluación del desempeño y la calificación laboral, fijando, entre otros aspectos, los casos y las fechas en las que los empleados de carrera deben ser evaluados, así: “Por el período anual comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de enero del siguiente año...”, (subrayado fuera de texto). Estas fechas, consagradas en la norma reglamentaria de la ley, deben ser cumplidas por las entidades y no pueden ser variadas.

Finalmente, la Comisión ha expedido varios Acuerdos que fijan el alcance y desarrollan las normas regulatorias de la evaluación del desempeño laboral. Así, con el Acuerdo 17 de 2008 señala los criterios legales y establece las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba para las entidades que cuenten con sistema propio de evaluación como la Alcaldía de Medellín, estableciendo en su artículo 7 los responsables y participantes en este proceso, fijando concretamente, en el numeral 7.9 las funciones que les corresponde ejercer a las Comisiones de Personal, entre las cuales no se registra la de participar y/o decidir sobre los recursos que interpongan los evaluados; sólo resolver las reclamaciones que se presenten en dicho proceso relacionadas con todos los demás aspectos que se pueden dar, por vía de ejemplo, por desconocimiento del debido proceso, o del derecho a la doble instancia, o derecho a la defensa, o por



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC -

violación del régimen de inhabilidades y recusaciones, o las referidas a la inobservancia de las fechas establecidas en las normas legales para evaluar el desempeño, entre otras reclamaciones.

3. RESPUESTA:

Con base en las anteriores consideraciones de orden jurídico legal, el Despacho procede a dar respuesta a la solicitud impetrada.

Primero: El alcance de lo previsto en el artículo 16, numeral 2 literal a) es el dado en el mismo texto legal; esto es, que las Comisiones de Personal, por su misma naturaleza, deben ser órganos vigilantes o garantes de los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño que realicen las entidades donde ellas operen, lo cual les permite participar activamente en dichos procesos, y que para el caso específico de la consulta, se cumple velando porque se observen y apliquen las normas y procedimientos legales y reglamentarios que regulan la calificación del desempeño, el cumplimiento de fechas y del sistema adoptado, la garantía del debido proceso, de la doble instancia y del derecho de defensa, así como la observancia de los principios constitucionales de la función administrativa previstos en el artículo 209 y los legales del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, entre otras actividades a su cargo.

Segundo: Tal y como se explica en las consideraciones que anteceden, concretamente lo dispuesto en el Decreto ley 760 de 2005, Título VII, artículos 33 a 43, las Comisiones de Personal no hacen parte de los funcionarios responsables de practicar la evaluación del desempeño laboral, por lo que no son instancia para tramitar ni resolver los recursos que procedan contra las calificaciones que por vía gubernativa interpongan los afectados. La norma sólo hace mención a la misma en el artículo 40 en relación con las causales de impedimento y recusación en que puedan incurrir sus integrantes "para todos los efectos"; es decir, cuando producto del ejercicio funcional dispuesto en la Ley 909 de 2004, artículo 16 numeral 2, se ven obligadas a intervenir como garantes de dicho proceso.

Tercero: En relación con el tercer interrogante planteado, se informa que la CNSC no ha autorizado al municipio de Medellín, en el caso concreto objeto de consulta, para practicar la evaluación del desempeño por fuera de las fechas límite señaladas en las normas reglamentarias vigentes. Esto no es posible, no sólo en razón al límite funcional que tiene este organismo, sino debido a que no es viable desconocer los postulados de la ley, los cuales tienen fuerza vinculante y obligatoria en su aplicación y cumplimiento.

No obstante, el hecho de no haber realizado en la oportunidad legal las evaluaciones, no significa que los evaluadores pierdan la competencia y la obligación de hacerla, y por lo mismo, así sea de manera extemporánea, deben cumplir este deber, sin perjuicio de las responsabilidades que tal situación pueda generar.

Cuarto: Finalmente y respecto a la cuarta pregunta, se aclara que la CNSC ha expedido dos (2) resoluciones así: i) Resolución No. 1419 del 26 de septiembre de 2007, por la cual se aprobó el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de la Alcaldía de Medellín; y ii) Resolución 622 del 30 de octubre de 2008, por la cual se aprobó una modificación al



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

sistema propio de evaluación del desempeño laboral de la misma Alcaldía, aceptándose en esta última la modificación que solicitó el ente territorial mediante oficio No. 18741 de 2008, a los rangos de la escala de calificación para adoptar los previstos en el Sistema Tipo.

Esta última resolución dispuso, en su artículo 2, que dicha modificación tendría aplicación a partir del período de evaluación 2008 – 2009, imponiéndole a la administración de la Alcaldía de Medellín la obligación de establecer el procedimiento respectivo y remitir a la CNSC copia del acto que adopta la modificación.

La respuesta a la consulta formulada en el escrito de la referencia, se brinda en los términos y con las consecuencias del inciso 3º del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

Original Firmado
FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Comisionado

JHAA.