

CRITERIO UNIFICADO ALCANCE DE LAS COMISIONES DE PERSONAL EN CUANTO A LA FUNCIÓN DE “VELAR” EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Ponente: Humberto Luis García – Director de Vigilancia de Carrera Administrativa

Fecha de Sesión: 22 de noviembre de 2016.

En la Sala Plena de Comisionados del 22 de noviembre de 2016, se aprobó el criterio que a continuación se presenta, cuyo propósito es orientar tanto a las entidades, como a sus Comisiones de Personal y los servidores de carrera, respecto del alcance de la Función de Velar que ostentan las Comisiones de Personal:

Con el fin de demarcar la implicación de la función consistente en “Velar” en los procesos de Evaluación del Desempeño Laboral que compete a las Comisiones de Personal de las entidades, cuyo régimen de carrera administrativa es administrado y vigilado por la CNSC, conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, es preciso plantear el siguiente problema jurídico:

¿Qué acciones pueden adelantar las Comisiones de Personal en ejercicio de la función contenida en el literal a) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, específicamente en lo atiente a velar porque el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se realice de manera acorde con el ordenamiento legal y reglamentario?

Para efectos de abordar el presente asunto, se trae a colación lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que a la letra preceptúa:

“Artículo 16. Las Comisiones de Personal.

- 1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades. (...)***
- 2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:***

- a) **Velar** porque los procesos de selección para la provisión de empleos y **de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.**

Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;” (Subrayado intencional)

Adicionalmente, tanto el Acuerdo 137 de 2010 como el Acuerdo 565 de 2016, proferidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por los cuales se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa, con respecto a las responsabilidades de las Comisiones de Personal, resaltan la función de Velar porque se cumpla el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley y en los citados acuerdos.

A la luz de las referencias normativas señaladas, una de las funciones de las Comisiones de Personal, comprende el “*velar*” que los procedimientos establecidos por las Leyes y Reglamentos, en materia de evaluación de desempeño laboral, se cumplan; razón por la cual, es preciso puntualizar el alcance de dicho verbo rector, a partir de las siguientes definiciones:

“Velar: Velar es un término que puede proceder de diferentes raíces etimológicas y, por lo tanto, tener distintos significados. Las primeras acepciones que menciona el diccionario de la Real Academia Española (RAE) provienen del vocablo latino vigilare y se asocian a la vigilancia que realiza una persona.

*En este sentido, puede decirse que velar consiste en realizar una **guardia** para acompañar a un fallecido, **cuidar** a alguien que está enfermo o **proteger** una propiedad.”¹ Resaltado fuera de Texto.*

*“Velar: 1. fig. Observar atentamente una cosa.
2. fig. Cuidar con solicitud de una cosa.”²*

*“Velar: 4. tr. Observar atentamente algo.
7. intr. Cuidar solícitamente de algo.”³*

De acuerdo con lo anterior, en materia de Evaluación de Desempeño Laboral, incumbe a las Comisiones de Personal, observar que los procesos se realicen de manera oportuna y adecuada, sin que ello implique fijar posiciones o dar instrucciones sobre el proceso y/o aplicación del sistema de evaluación; no

¹ Definición tomada de la página web: <http://definicion.de/velar/>

² Definición tomada de la página web: <http://www.definiciones-de.com/Definicion/de/velar.php>

³ Definición dada por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, página web: <http://le.rae.es/>

obstante y a manera de excepción, se aclara que dichos Órganos Colegiados, en sede de reclamación en única instancia, pueden determinar si los compromisos pactados, obedecen o no a los criterios establecidos en el Acuerdo 137 de 2010 o el que lo modifique o derogue.

Por lo expuesto y para mejor ilustración, a continuación se presentan algunas situaciones que describen la manera como les es permitido actuar a las Comisiones del Personal en cuanto al sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, a saber:

- ✓ Ej. *Procurar porque al interior de las entidades públicas, se desarrollen los procesos necesarios para el diseño e implementación de Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño y en su defecto, se adopte mediante acto administrativo el Sistema Tipo diseñado por la CNSC.*
- ✓ Ej. *Con posterioridad a la fecha límite de concertar o fijar los compromisos laborales, las Comisiones de Personal, pueden solicitar que en la menor brevedad posible, se informen los resultados de dicho proceso.*
- ✓ Ej. *La fecha máxima para adelantar la primera evaluación parcial semestral de los servidores públicos de carrera administrativa, es el día 15 de agosto de cada año, por lo tanto, las Comisiones de Personal, deben avizorar que dicha fecha se cumpla y en efecto se lleve a cabo la evaluación.*
- ✓ Ej. *Las Comisiones de Personal, deben estar prestas a que se conformen las comisiones evaluadores, en los eventos en que sea necesario, antes de que inicie el proceso de evaluación. Así mismo, que dicho Acto Administrativo sea de conocimiento de los servidores intervinientes en el mismo.*
- ✓ Ej. *Generar alertas para prevenir que se transgredan las fechas establecidas para la fijación de compromisos laborales, evaluaciones parciales y evaluaciones definitivas, entre otras situaciones.*

Aunado a lo anterior, las Comisiones de Personal con el ánimo de custodiar que los procesos de evaluación de desempeño se ciñan a las normas y reglamentos, deberán pretender que éstos se efectúen de acuerdo con los parámetros y acuerdos previamente establecidos por las partes intervinientes en el proceso de evaluación.

En este punto, es importante hacer énfasis en que las Comisiones de Personal, en el marco de la función legal de velar en relación a los procesos de evaluación del Desempeño Laboral, el cual es objeto del presente criterio, no se conciben como un fin sino como medio para asegurar el correcto proceder y diligente ejercicio en materia de evaluación del desempeño laboral, más no pueden intervenir de

manera directa en el resultado de la evaluación ni en las decisiones que afecten la calificación o porcentaje obtenido por lo servidores públicos en el desarrollo de los compromisos planteados, ya que para ello, la norma establece otros mecanismos de contradicción.

En este sentido, resulta pertinente destacar que la Comisión Nacional del Servicio Civil en Sesión Plena de Comisionados de fecha 10 de abril de 2014, aprobó el Criterio Unificado “Comisiones de Personal”,⁴ que respecto a las funciones relacionadas con la evaluación del desempeño laboral, dispone lo siguiente:

“XIII. ASPECTOS SOBRE LOS CUALES LA COMISIÓN DE PERSONAL CARECE DE COMPETENCIA PARA PRONUNCIARSE O ACTUAR

La Ley 909 de 2004 enunció de manera precisa, los temas y asuntos que corresponde a la Comisión conocer o tramitar en virtud de las facultades legales que de manera expresa le ha conferido la mencionada Ley; no obstante a continuación se presentan a título enunciativo algunos aspectos sobre los que la Comisión de Personal carece de competencia para emitir algún pronunciamiento o desplegar cualquier tipo de actuación, veamos: (...)

- a. Resolver reclamaciones o emitir pronunciamiento alguno en temas relacionados con el resultado o puntaje obtenido en la Evaluación del Desempeño Laboral, dado que para impugnar tal resultado, el servidor cuenta con los recursos de reposición y de apelación (en caso de proceder éste último) (...). (Subrayado fuera del texto)

Según la anterior referencia normativa, se aclara que el evaluado deberá interponer el Recurso de Reposición ante el evaluador y el de apelación, para ante el inmediato superior de éste, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

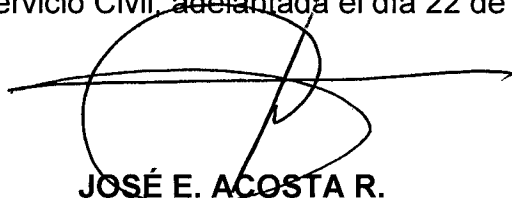
Conforme a lo anterior, se elucida que las Comisiones de Personal no tienen competencia para pronunciarse frente a la consolidación de los resultados de las Evaluaciones del Desempeño Laboral, ni pueden solicitar que se hagan correcciones sobre las mismas. En este sentido, es necesario precisar que los resultados de la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral, y el trámite de los recursos a que haya lugar, es responsabilidad exclusiva del evaluador y/o su superior jerárquico; en consecuencia, ni la Comisión de Personal, ni la Unidad de Personal de la Entidad, podrán pronunciarse al respecto.

Corolario de lo expuesto, la función de la Comisión de Personal en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se refiere a la verificación y guarda de la aplicación del procedimiento establecido en el Acuerdo del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

⁴ El criterio puede ser consultado en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la siguiente ruta: www.cnsc.gov.co/doctrina/comisionesdepersonal/salaplana

Por último, se destaca que dichos Órganos Colegiados, en atención a la obligación de velar, con sus aportes, pueden contribuir al progreso de la gestión y a que se adopten las mejores decisiones con base en procesos transparentes en materia de evaluación del desempeño, según las normas preestablecidas o las instrucciones que al respecto imparta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El presente criterio, rige a partir de la fecha de su aprobación en Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, adelantada el día 22 de noviembre de 2016.



JOSÉ E. ACOSTA R.
Presidente

Revisó: Humberto Luis García

Proyectó: Luis Fernando Rosero Lucero - Humberto Luis García