



Concepto 208391 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000208391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000208391

Fecha: 07/06/2022 06:37:03 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Materias de negociación. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Directivos sindicales. Radicado: 20229000194262 del 9 de mayo de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto respecto a la viabilidad jurídica de modificar lo normado para la evaluación de desempeño de los directivos sindicales a través de un proceso de negociación colectiva.

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

El Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, sobre la evaluación del desempeño laboral de los directivos sindicales, dispone:

ARTÍCULO 2.2.8.3.1. Evaluación del desempeño laboral de Directivos Sindicales o Representantes Sindicales. La evaluación del desempeño de los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, deberá permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.

ARTÍCULO 2.2.8.3.2. Concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales. En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el período anual o el período de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos.

ARTÍCULO 2.2.8.3.3. Evaluación del desempeño de los servidores que actúan como representantes ante las mesas de negociación y en las asambleas sindicales. Cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva tenga una duración superior a treinta (30) días calendario, este periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño.

En consecuencia, la evaluación semestral correspondiente, con relación a cada compromiso según se haya concertado para el cumplimiento durante el semestre o todo el año, equivaldrá al tiempo efectivamente laborado.

ARTÍCULO 2.2.8.3.4. Instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados. La evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados que gocen del permiso sindical se efectuará con los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los demás servidores de carrera administrativa en las entidades que no cuenten con sistema propio. Las entidades que cuenten con sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral deberán ajustar el instrumento a lo aquí previsto.

De acuerdo a lo anterior, la evaluación del desempeño de los directivos sindicales debe armonizar con los derechos de la actividad sindical y, el cumplimiento de las funciones del empleo del cual es titular. De igual manera, en la concertación de objetivos de los directivos sindicales se debe acordar entre 1 a 3 compromisos funcionales y la misma cantidad de comportamentales, para el período anual o de prueba, según corresponda. En todo caso, debe observarse el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor.

Adicionalmente, cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva sea superior a 30 días calendario no se tiene en cuenta en la evaluación del desempeño.

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 determina las materias susceptibles de negociación, así como, aquellos que no están permitidos, de la siguiente manera:

Las condiciones de empleo, y

Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;

Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;

El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;

La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;

La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria. (Destacado nuestro)

De conformidad con la normativa citada, los empleados públicos podrán presentar pliego de peticiones en relación con las condiciones del empleo; excluyendo la negociación de materias relacionadas con la potestad subordinante relativa al ejercicio como empleados públicos. Esta obligación se encuentra fijada expresamente en el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019. Norma de la cual nos permitimos citar uno de los *deberes de los servidores públicos* aplicables al caso objeto de consulta:

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Adicional a lo anterior, el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015 con relación al pago de la remuneración de los servidores públicos resalta que el mismo (...) *corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.* Por ende, el no cumplimiento de la jornada de trabajo se sancionará según las disposiciones previstas en la Ley 1952 de 2019.

En este orden de ideas, corresponde a los servidores públicos dedicar la totalidad del tiempo a desarrollar las funciones descritas en el manual de funciones y competencias laborales recibiendo como contraprestación el pago oportuno de su remuneración.

RESPUESTA A LA PREGUNTA OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en lo expuesto, y acorde con lo previsto en la legislación actual, no se considera procedente que mediante acuerdo sindical se modifique una norma, como es el caso del Decreto 1083 de 2015. En consecuencia, en el marco jurídico actual la evaluación de desempeño a directivos sindicales se deben acordar mínimo 1 y máximo 3 compromisos comportamentales y funcionales según el impacto y la relevancia del cargo que se desempeña. Lo anterior, se justifica en el deber de los servidores públicos cumplir con la jornada laboral y las funciones asignadas en el ejercicio del empleo; por cuanto, estas situaciones derivan en el pago de la remuneración por servicios efectivamente prestados.

NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo - Ley 1437 de 2011.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva, en el botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo».

«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública».

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:28:05