



Al responder cite este número:
20201010448601

Bogotá D.C., 03-06-2020

Señora

Edna Johana Tamayo Hurtado

Profesional Contratista Grupo Gestión Humana

Ministerio de Cultura

Correo electrónico: etamayo@mincultura.gov.co

Asunto: Concepto respuesta a los recursos interpuestos ante la Comisión Evaluadora

Respetada señora Edna Johana:

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió su comunicación, mediante la cual manifiesta:

(...) "solicitamos su concepto frente a si el otro funcionario que conforma la COMISIÓN EVALUADORA, que corresponde a un funcionario de Carrera Administrativa que se encuentra activo en la entidad, puede resolver el recurso de reposición interpuesto, o si es necesario volver a conformar la COMISIÓN EVALUADORA con otro funcionario de libre nombramiento y remoción que actué como superior jerárquico."

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 manera atenta, se indica en relación con su consulta, lo establecido en el Artículo 39 de la Ley 909 de 2004:

*"ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, **entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción**, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado".*

En este sentido el Anexo técnico del Acuerdo 617 del 2018 dispone:

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

“Evaluador: El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado.

Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.”

Comisión evaluadora: En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora deberá ser **conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación se encuentre en firme.** (...) (negrilla fuera del texto)

Por otro lado, el artículo 17 del Acuerdo 617 de 2018 dispone:

"RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA.

Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - o las disposiciones que lo modifiquen. aclaren o sustituyan.

En todo caso, en contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno”

Así las cosas, me permito indicarle que, la normatividad vigente establece que, el responsable de todo el proceso de evaluación de desempeño laboral deberá ser el superior inmediato del evaluado y contar con un grado igual o superior a este, adicionalmente, la evaluación deberá estar a cargo de un funcionario de libre nombramiento y remoción, en este sentido, si el superior inmediato no es de LNR, se deberá conformar una comisión evaluadora, conforme a las consideraciones citadas.

De la normatividad en cita se concluye que para el caso de retiro del empleado de carrera, provisional o de periodo de prueba que hace parte de la comisión evaluadora, la responsabilidad de evaluar se traslada únicamente al funcionario de libre nombramiento y remoción; y si el retiro es del servidor de libre nombramiento y remoción será necesario la designación de un funcionario con nombramiento de esta misma naturaleza, para que conforme la comisión evaluadora con el funcionario de carrera, provisional o de periodo de prueba que permanece.

En este sentido, si el integrante de la comisión evaluadora de naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción se retira de la entidad antes de que la calificación definitiva se encuentre en firme, se deberá inmediatamente designar el servidor que actuará en reemplazo, debido a que la comisión evaluadora actúa como un solo evaluador en todo el proceso y toda vez que el servidor de carrera, provisional o de periodo de prueba no podrá adelantar ninguna fase de la Evaluación del Desempeño Laboral sin conformar dicha comisión.

En este sentido se atiende su petición, no sin antes precisar que el correo electrónico al cual se dirige la presente respuesta, coincide plenamente con el suministrado en su escrito.

Cordialmente,



WILSON MONROY MORA

Director de Administración de Carrera Administrativa

Proyectó: Diana Marcela Martínez
Revisó: Alejandra Cardozo P.