

DECRETO No.

(005A)

"POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGA EL DECRETO 012 DE 2012"

El Alcalde Municipal de Sopó, en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución Política de Colombia en uso de artículos

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto 012 de 2012 "Por el cual se establece y adopta el sistema de Instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en condición de provisionalidad" para el Municipio de Sopó.

Que en su parte motiva hace referencia a la norma técnica de calidad de gestión pública NTCGP 1000:2009, contrario a lo establecido por el artículo 38 de la ley 909 de 2004 en cuanto a que la evaluación de desempeño solo aplica para los empleados de Carrera Administrativa:

"Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;*
- b) Ascender en la carrera;*
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;*
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;*
- e) Planificar la capacitación y la formación;*
- f) Determinar la permanencia en el servicio".*

Que una vez revisado el contenido del Decreto 012 de 2012 el procedimiento que se adopto es copia del procedimiento establecido en el acuerdo 000137 de 2010 **"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera**



Certificado No. GP-CER313326



Certificado No. SC-CER313325



Despacho Alcalde

DECRETO No.

(005A)

Administrativa y en Período de Prueba" Derogado por el art. 57, Acuerdo de la CNSC 565 de 2016 a partir del 1 de febrero de 2017, **el cual solo es aplicable para la evaluación de los empleados de carrera administrativa**, lo que puede causar efectos y consecuencias jurídicas contrarias al ordenamiento del régimen de los servidores públicos.

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004, establece en el párrafo transitorio del artículo 8° modificado por el Decreto 3820 de 2005, lo siguiente:

"Parágrafo transitorio. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar encargos y nombramiento provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio lo justifique el jefe de la entidad. En estos casos el encargo o el nombramiento provisional no podrán superar los seis (6) meses..."

Que la Corte Constitucional, en precedente jurisprudencial contenido en la ratio decidendi de la sentencia T-407 de 2016, estableció que:

"Como se mencionó en la parte motiva de esta providencia, la Corte ha manifestado que las razones que se utilicen para motivar un acto de esta naturaleza, deben estar fundadas en hechos comprobables y argumentos constitucionalmente admisibles. Así, estableció que son admisibles razones puntuales como (i) la provisión definitiva de un cargo, (ii) la imposición de sanciones disciplinarias, (iii) la calificación insatisfactoria. No obstante, regla fijada por la sentencia SU-917 de 2010 y reiterada por la T-360 de 2015, también pueden existir otras circunstancias que justifiquen el retiro del cargo que se discute. Tal es el caso de la expiración del plazo en el nombramiento.

Ese motivo de desvinculación resulta constitucionalmente admisible a la luz de la jurisprudencia constitucional. Específicamente, de las sentencias SU-917 de 2010, T-753 de 2010 y T-360 de 2015. En aquellas decisiones, la Corte aceptó que no son causales taxativas los motivos de desvinculación de un cargo en provisionalidad y que, como sucede en este caso, la expiración o vencimiento del término del contrato resulta razonable a la luz de la Constitución y vigencia de los derechos fundamentales. Por ello, para la Corte, ni el Tribunal Administrativo del Meta ni el Municipio de Villavicencio vulneraron los derechos fundamentales de los peticionarios al esgrimir dichas razones.

De otra parte la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el Concepto sobre evaluación del desempeño de empleados provisionales y temporales según Radicado 2-2009-07345 en el cual se pronunció de la siguiente forma:

1. ANTECEDENTES:

Refiere la peticionaria que mediante resolución No. 329 del 6 de junio de 2008 emitida por la Administración Central Municipal de Armenia se dispuso que los empleados provisionales y temporales sean evaluados de conformidad con los lineamientos de los Acuerdos 17 y 18 de 2008 proferidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este sentido, solicita a la CNSC que absuelva los siguientes interrogantes:

DECRETO No.

(005^A)

1. ¿Resulta adecuado el procedimiento adoptado por la entidad territorial, teniendo en cuenta que los acuerdos señalados limitan su ámbito de aplicación a los empleados en carrera administrativa y en período de prueba?.
2. ¿Qué defectos podría dárseles a dicha calificación frente a los empleados provisionales?.

2. CONSIDERACIONES JURIDICAS:

Previamente a emitir respuesta, este Despacho presenta las siguientes consideraciones:

2.1. Evaluación del desempeño laboral de los empleados provisionales. Con relación a la evaluación del desempeño laboral de los empleados con nombramiento provisional, el Despacho en otras oportunidades ha señalado:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle **a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba**, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deber señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalonados”.

3. RESPUESTA:

Con relación al primer interrogante, el Despacho considera que para el caso de los empleados provisionales y temporales no es de recibo la aplicación de los criterios legales y las directrices prescritas en el Acuerdo 17 de 2008 ni del Sistema Tipo a que hace referencia el Acuerdo 18 de 2008 proferidos por la CNSC, toda vez que los instrumentos en mención van dirigidos a evaluar el desempeño laboral de los empleados con derechos de carrera y en periodo de prueba. Por tanto, la administración central del Municipio de Armenia deberá diseñar los instrumentos específicos para evaluar a los empleados provisionales y temporales, tal como se señala en las consideraciones expuestas.

De otra parte, se debe tener en cuenta que los instrumentos de evaluación para los empleados provisionales y temporales que diseñe la entidad deben establecer claramente que dicha evaluación no otorga derechos de carrera, ni inscripción en el registro público, ni da lugar a planes de capacitación, ni estímulos a los empleados provisionales y temporales.

Finalmente, en cuanto a la segunda pregunta, el Despacho estima que los efectos de la evaluación de los empleados provisionales y temporales serán vinculantes siempre y cuando la entidad ajuste la calificación a los instrumentos específicos que para tal efecto diseñe.

Que teniendo en cuenta la periodicidad en la cual se debe desarrollar la Evaluación de Desempeño a los empleados de Carrera Administrativa que fue establecido en la ley 909 de 2004 en su artículo 38, donde dice que la calificación corresponde al período anual, y al ser copia del mismo procedimiento implementado en el decreto 012 de 2012, no es compatible con la periodicidad de nombramiento en provisionalidad que es hasta por el término de seis (6) meses, esta evaluación resulta improcedente teniendo en cuenta el periodo máximo de



Certificado No. GP-CER313326



Certificado No. SC-CER313325



Despacho Alcalde

DECRETO No.

(005^A)

estos nombramientos, establecido en el Decreto 1227 de 2005, para efectuar una evaluación a los empleados que tiene la categoría de empleados provisionales de carrera y que están vinculados a la planta de personal del Municipio de Sopó.

Que para efectos de aplicar criterios de evaluación de desempeño de este tipo y de otros no contemplados en la ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios; las entidades territoriales, deben adoptar otro tipo de evaluación, basándose en estudios, procedimientos y formatos diseñados para aplicar criterios diferentes a los formatos de evaluación de desempeño de empleados de Carrera Administrativa.

Por lo tanto el Municipio de Sopó debe adoptar nuevos criterios y procedimientos basado en normas legalmente establecidas y especiales para desarrollar evaluaciones de los empleados provisionales de carrera administrativa y no aplicando el mismo procedimiento de evaluación de empleados de carrea administrativa, lo cual La Corte constitucional ha definido, que los empleados provisionales no tienen el carácter de empleados de Carrea Administrativa.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

DECRETA

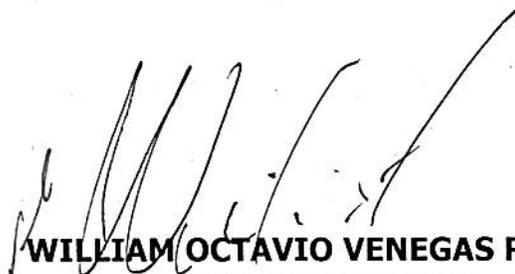
ARTICULO PRIMERO. Deróguese el decreto 012 del 20 de enero de 2012, "Por el cual se establece y adopta el sistema de Instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en condición de provisionalidad".

ARTICULO SEGUNDO. A partir de la fecha de derogatoria de este decreto se debe suspender la evaluación del procedimiento de evaluación de los empleados públicos en condición de provisionalidad de la Alcaldía Municipal de Sopó.

ARTÍCULO TERCERO. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga los actos administrativos que le sean contrarios, en especial los relacionados con las situaciones administrativas otorgadas.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Despacho de la Alcaldía de Sopó a los 13 ENE 2017


WILLIAM OCTAVIO VENEGAS RAMIREZ
Alcalde Municipal