

**Función Pública**

Concepto 12721 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000012721

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000012721

Fecha: 14/01/2020 10:42:42 a.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Comisión Empleo de Libre Nombramiento y Remoción. Evaluación del desempeño para otorgar comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción. RAD.: 20202060013542 del 13 de enero de 2020.

En la comunicación de la referencia, informa que es empleada de carrera administrativa de la Alcaldía de Santiago de Cali desde el año 2011. En diciembre de 2016, le fue otorgada una comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción en Metro Cali, como Jefe de Oficina de Gestión Humana, la cual fue prorrogada por tres años a partir del 28 de diciembre de 2019. Informa además que el 2 de enero de 2020, el Alcalde del Municipio de Palmira, la nombró como Subsecretaria de Gestión Humana, por lo que presentó solicitud para que se autorizara comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, junto con el acto de nombramiento y el acuerdo de gestión para la vigencia 2019, correspondiente al cargo que venía desempeñando. Concluye señalado que le fue negado el otorgamiento de la comisión, por cuanto se considera que la solicitud debe estar acompañada de la evaluación del desempeño y no del acuerdo de gestión. Con base en los hechos relatados, consulta si es viable que se le conceda la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción en la Alcaldía de Palmira, teniendo en cuenta el acuerdo de gestión presentado como Jefe de Oficina en Metro Cali, pues esa es la herramienta de evaluación de desempeño establecida para los gerentes públicos de la entidad. Sobre el particular, me permito manifestarle lo siguiente:

En cuanto a la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, el artículo 26 de la Ley 909 de 2004 establece:

“ARTÍCULO 26. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.”

Así mismo, el artículo 2.2.5.5.39 del Decreto 1083 de 2015, consagra:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.39. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo. Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a

que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.

La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o periodo se regirá por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.”

De acuerdo con lo anterior, un empleado de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado, le otorgue mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción o de período, con el fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera administrativa del empleo del cual es titular. Sin embargo, si su última calificación de servicios fue satisfactoria sin alcanzar el nivel sobresaliente, es facultativo del jefe de la entidad otorgarle dicha comisión.

Por otra parte, en relación con la evaluación del desempeño, el Acuerdo [20181000006176](#) de 2018¹ expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 1°. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.” (...).

De otra parte, la Ley 909 de 2004 establece en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos. Así el artículo 40 de esta ley plantea que:

“ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

“Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

“La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.” (Resaltado nuestro).

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1. Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”.

“ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. (...)

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”. (Resaltado nuestro)

(...)

“ARTÍCULO 2.2.13.1.5. Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.”

“ARTÍCULO 2.2.13.1.6. Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.”

“ARTÍCULO 2.2.13.1.7. Concertación. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.”

(...)

“ARTÍCULO 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.”

Tal como lo señala la normativa citada, la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción.

En este orden de ideas, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se evaluará con base en los Acuerdos de Gestión y los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.

Así las cosas, para resolver su consulta de manera concreta, para efectos de otorgar una comisión, se considera procedente que se tenga en cuenta la última evaluación del desempeño del servidor en un empleo de libre nombramiento y remoción, sea que esta corresponda a la misma de los demás servidores de carrera administrativa o a los acuerdos de gestión, esto teniendo en cuenta que dicha evaluación se encuentra orientada a verificar el cumplimiento de objetivos, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado.

Revisó y aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:03:36