



Función Pública

Concepto 216721 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000216721

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000216721

Fecha: 18/06/2021 06:08:28 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: FUERO SINDICAL. Evaluación del desempeño en permiso sindical. Radicado: 20219000475872 del 16 de junio de 2021

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto donde le sean resueltas las siguientes preguntas:

"1. ¿Los empleados públicos a quienes se les conceden permiso sindical una vez a la semana o cada quince días, deben ser evaluados durante el lapso de esta situación?

2. Cuándo un empleado público se encuentre de permiso sindical convencional consistente en un permiso sindical mensual remunerado de 26 días durante todo el año (permiso sindical permanente)? ¿Cómo debe practicarse esta evaluación?

3. ¿Cuándo la mesa de negociación se pacte los días lunes, miércoles y viernes para negociar?, es decir se labora los días martes y jueves ¿cómo se armoniza el artículo 2.2.8.3.3. del Decreto 288 de 2021?" (copiado del original)

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

El Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, sobre el fundamento legal relativo a la evaluación de desempeño a quienes se encuentra en permiso sindical, menciona:

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 período 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.

Acorde con la normativa citada, dada la armonización entre las funciones derivadas de la actividad sindical como aquellas derivadas del ejercicio como servidor público. Los directivos sindicales pueden concertar con el empleador como mínimo 1 y máximo 3 compromisos tanto funcionales como comportamentales para el período anual. Así mismo, la norma establece que cuando el permiso sindical concedido sea superior a 30 días calendario, entiéndase continuos, dicho tiempo no se tendrá en cuenta dentro del período evaluado.

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

¿Los empleados públicos a quienes se les conceden permiso sindical una vez a la semana o cada quince días, deben ser evaluados durante el lapso de esta situación?

La evaluación del desempeño es anual de acuerdo a la concertación de objetivos acordado al inicio de cada vigencia. Para quienes tienen permiso sindical una vez a la semana o cada 15 días deben cumplir con las funciones asignadas en cumplimiento de su deber como servidor público, conforme al numeral 11, artículo 34 de la Ley 734 de 2002.

¿Cuándo un empleado público se encuentre de permiso sindical convencional consistente en un permiso sindical mensual remunerado de 26 días durante todo el año (permiso sindical permanente)? ¿Cómo debe practicarse esta evaluación?

Frente a este punto, se reitera la respuesta anterior, indicándole que sólo es procedente no incluir como tiempo en la evaluación del desempeño cuando el permiso sindical dure 30 días calendario, continuos; por cuanto, durante dicho término el empleado le es imposible cumplir con las funciones asignadas a su cargo. Por consiguiente, cuando el empleado tiene 26 días durante todo el año debe cumplir con las funciones derivadas de su cargo, entendido este compromiso como uno de los deberes adquiridos cuando se posesionó como servidor público.

¿Cuándo la mesa de negociación se pacte los días lunes, miércoles y viernes para negociar?, es decir se labora los días martes y jueves ¿cómo se armoniza el artículo 2.2.8.3.3. del Decreto 288 de 2021?

De acuerdo a las respuestas anteriores, se recuerda el deber de los empleados públicos de cumplir con las funciones asignadas al cargo del cual es titular, en cumplimiento de la concertación de objetivos anuales con el empleador.

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 link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Adicionalmente, en el link <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa que ha emitido el Gobierno Nacional con relación a la emergencia sanitaria causada por el covid-19.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:16:22