



Concepto 461541 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000461541

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000461541

Fecha: 22/12/2021 05:26:09 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Directivos sindicales. Radicado: 20212060725342 del 1 de diciembre de 2021.

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

"(...), soy integrante de la Junta Directiva del Sindicato de (...). Por medio de mail informe a mi jefe inmediato de (...) que no se tenía en cuenta el tiempo adicional (en horario no laboral) que se utilizaba para poder cumplir con las actividades encomendadas, lo anterior teniendo en cuenta que por ser integrante activo del sindicato frecuentemente estaban en permiso sindical pero que yo cumplía con mis funciones. Para lo cual, la jefa inmediata respondió que por hacer actividades sindicales mi rendimiento no era el mismo de mis compañeros y por eso mi calificación de desempeño era baja. Por lo anterior solicito concepto de la Función pública sobre este tema. Ya que soy sindicalista y si mi EDL se ve afectada, así las cosas, nunca podría realizar actividades sindicales. Es de aclarar que yo cumple con las funciones asignadas entregando informes en los tiempos determinados y con los compromisos adquiridos en EDL el cual no tiene cantidad numérica. Por lo anterior solicito concepto sobre el tema ya que considero que me están realizando acoso sindical" (copiado del original).

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

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

Sobre el particular es preciso señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo tanto, es importante precisar que las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación; sin

que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas.

Así las cosas, y en respuesta a su comunicación, nos referiremos con relación a la normativa vigente sobre la materia, así:

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 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.

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 los derechos relacionados con 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.

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, se reitera que las competencias de este Departamento Administrativo no resuelven casos particulares, por cuanto estos se atribuyen a la facultad de cada una de las entidades en razón a que conocen de manera cierta y detallada la situación de su personal. Para este caso, resulta procedente dar aplicación a las disposiciones arriba mencionadas en materia de

evaluación de desempeño para directivos sindicales.

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.

Adicionalmente, en la web <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa expedida por 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: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 09:50:16