

CIRCULAR N° 015

DE: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

PARA: SECRETARIOS DE DESPACHO, SUBSECRETARIO, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA, EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

**ASUNTO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SERVIDORES SINDICALIZADOS –
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y
COMPORTAMENTALES PERIODO 2022 - 2023**

FECHA:

De conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.8.3.1, 2.2.8.3.2, 2.2.8.3.3 y 2.2.8.3.4 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, adicionados por el Decreto 288 de 2021 expedido por la Presidencia de la Republica, en lo referente a la concertación de objetivos para la evaluación del desempeño de los directivos sindicales o representantes sindicales, resulta procedente precisar las siguientes acciones de obligatorio cumplimiento:

a. Evaluación del desempeño laboral de Directivos Sindicales o Representantes Sindicales.

Los servidores públicos a quienes compete la función de evaluar el desempeño laboral de servidores públicos 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.

En razón a lo anterior, en la etapa de concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba; que tienen la calidad de directivos sindicales, *con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales*, se deberá acordar con el evaluador 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. Siempre y cuando tal compromiso esté relacionado con la actividad laboral que le compete a la Administración, toda vez que no tiene injerencia en la actividad sindical.

Dicha concertación de compromisos se hará previa validación de su condición por parte del evaluado ante su evaluador que ostenta la calidad de directivos sindicales o representantes sindicales.

Dicha concertación de derechos y compromisos se hará previa validación de su condición por parte del evaluador ante el evaluador.

b. Evaluación de 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 periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño.** (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Así mismo; cada vez que el evaluado se, deberá informar por escrito ante al evaluador.

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.** (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Finalmente, la evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados que gocen de permiso sindical será realizada acorde con el aplicativo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>. En igualdad de condiciones frente a los demás servidores de carrera administrativa.

Con la presente disposición normativa se da alcance a la circular N° 008 del 3 de febrero de 2022 por medio de la cual se recordó y precisó el deber de evaluar y concertar compromisos a todos los servidores de carrera del sector central del Departamento de Cundinamarca en relación con la: <<**Segunda evaluación parcial semestral del desempeño laboral - calificación definitiva anual 2021 – 2022 - concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo 2022 – 2023**>>.

Cordialmente,

PAULA SUSANA OSPINA FRANCO
Secretaría de la Función Pública

Aprobó: Freddy Orlando Ballesteros Velosa/ Director de Administración del Talento Humano - SFP.
Zamandha Aurora Gelvez García / Oficina Asesora Jurídica Y De Relaciones Laborales – SFP.
Revisó: Luz Inés Sandoval Estupiñán/ Abogada Despacho – SFP
Diana Milena Martínez Roldán / Asesora DATH- SFP.
Elaboró: Andrés Javier Campo González Contratista DATH - SFP.
Marcela Johana Guzmán Cruz/ Profesional Universitario – DATH- SFP.
Los aquí firmantes certificamos que el documento contiene información fidedigna y se ajusta a las condiciones técnicas, financieras y jurídicas de conformidad con la normatividad vigente aplicable, el cual fue estudiada, proyectada, revisada y aprobado por cada uno con la debida diligencia.

