



RESOLUCIÓN

Nro. 202000002882

Del 26 de Agosto de 2020



“POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN No.201900005391 DEL 23 DE AGOSTO DE 2019”

EL ALCALDE MUNICIPAL DE BELLO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales, y en especial las conferidas por la Ley 136 de 1994, Ley 1551 de 2012, Ley 909 de 2004, además de sus Decretos Reglamentarios y Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución Municipal 201900005391 del 23 de septiembre del 2019, la administración municipal estableció el seguimiento y evaluación a la gestión de los empleados públicos mediante nombramiento provisional o aquellos empleados que ocupan empleos de carácter temporal en la administración central del Municipio de Bello.

Que el Decreto 1083 de 2015, consagra en su artículo 2.2.8.1.1: *“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”.*

Que el Consejo de Estado en Sentencia 2017-00281 del 24 de abril del presente año, señaló que: *“...También resulta plausible señalar que, tal como lo sostiene el Ministerio Público, adelantar un proceso de evaluación del servicio prestado por las personas nombradas en provisionalidad conlleva a un despilfarro de recursos materiales, humanos y presupuestales, sin sustento ni razón de ser, dado el carácter temporal de tales vinculaciones; atentando, de contera, contra los principios de eficiencia y eficacia, como con los valores que orientan la función administrativa, tales como la buena fe, la igualdad, la responsabilidad y la transparencia.*

En ese mismo sentido, frente al concepto de buen servicio, también es imperioso mencionar que la evaluación del desempeño de los funcionarios nombrados en provisionalidad al servicio de la Fiscalía General de la Nación carece de trascendencia para la vida administrativa y la gobernanza de la Entidad, lo cual reafirma el carácter de ineficiente e ineficaz de dicho proceso; toda vez que a la luz del artículo 3 del acto demandado, no es posible motivar una eventual declaratoria de insubsistencia de un nombramiento en provisionalidad cuando quiera que la calificación del servicio arrojaré como resultado el de “insuficiente”; o todo lo contrario, sería posible declarar insubsistente el nombramiento de quien haya obtenido una calificación “sobresaliente”.

En efecto, si el resultado de la evaluación del desempeño de los servidores vinculados en provisionalidad “no se opone”, como dice el mencionado artículo 3 de la Resolución 02457 de 2016; es decir, no es tenido en cuenta, para que el nominador declare la insubsistencia del nombramiento “por razones del servicio”, debe forzosamente concluirse que el proceso de calificación no solamente es inane sino que va en contravía de los fines para los cuales se ha instituido el proceso de evaluación del desempeño en la carrera administrativa, cual es mejorar el servicio y garantizar la permanencia y estabilidad en el



RESOLUCIÓN

Nro. 20200002882

Del 26 de Agosto de 2020



SC-CER143688

empleo.

Recabando, en la medida en que la Resolución 2457 de 2016 hace extensivos los mecanismos, parámetros e instrumentos previstos para la evaluación del desempeño y del servicio de los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa y en periodo de prueba a aquellos nombrados en provisionalidad, vulnera ostensiblemente el derecho de igualdad, antes que garantizarlo, como lo dice en el cuerpo mismo de su articulado; lo que ocurre cuando quiera que se equipara a todos los funcionarios de la Entidad en condiciones y responsabilidades, sin otorgar los mismos beneficios, pues es claro que la estabilidad propia de la carrera administrativa no es ni será predicable para quien ocupa el cargo en provisionalidad; propiciando también un desequilibrio en las cargas públicas imputable a la Fiscalía General de la Nación y a sus servidores públicos, quien teniendo el deber jurídico de proveer la totalidad de sus cargos mediante el sistema de concurso no lo hace, bajo el amparo de un sistema de calificación del servicio de los funcionarios nombrados en provisionalidad, cuya reglamentación legítima en apariencia su proceder. Razón por la cual el cargo estará llamado a prosperar y el acto administrativo compelido a perder su presunción de legalidad”.

Que el Consejo de Estado en Sentencia 11001-03-25-000-2016-00040-del 6 de febrero del presente año, señaló que: “La Sala advierte, que tanto la Ley 909 de 2004 como el Decreto 1083 de 2015 regularon todo lo relacionado con la evaluación del desempeño de los empleados públicos de carrera administrativa y que se encuentren en periodo de prueba. Así, de su contenido puede concluirse que ninguna de las dos normas dispuso que dicha evaluación también debía hacerse sobre los empleados en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción. Adicionalmente, es claro que, las entidades a quienes se les aplica esta normativa y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, al desarrollar los sistemas de evaluación del desempeño de estos servidores públicos, por mandato del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, deben sujetarse a lo regulado en esta y en su reglamentación, sin que puedan modificarla o adicionarla.

Adicionalmente, es claro que, las entidades a quienes se les aplica esta normativa y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, al desarrollar los sistemas de evaluación del desempeño de estos servidores públicos, por mandato del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, deben sujetarse a lo regulado en esta y en su reglamentación, sin que puedan modificarla o adicionarla.(...) la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca, no estaba facultada para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, pues es evidente que se arrogó competencias que no le correspondían, toda vez que la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, regularon únicamente en sus artículos 37 a 40 y 2.2.8.1.1. al 2.2.8.1.12 respectivamente; que la evaluación del desempeño procede respecto de empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, sin incluir a empleados vinculados en libre nombramiento y remoción y en provisionalidad”.

Que mediante Memorando 2020-010216 del 24/08/2020, el Secretario de Control Interno emitió concepto sobre la evaluación de los empleados provisionales, concluyendo: “... Por lo anterior, este despacho considera que la entidad, puede adoptar herramientas diferentes a la evaluación de desempeño tal y como está concebida para los funcionarios de carrera administrativa, para



RESOLUCIÓN

Nro. 202000002882

Del 26 de Agosto de 2020



asignar actividades y realizar el seguimiento y evaluación correspondientes, orientados al cumplimiento de los planes de acción establecidos en el marco del plan de desarrollo territorial, el propósito de la entidad y las funciones específicas de cada área administrativa, mediante los cuales se realice la valoración del cumplimiento de actividades y funciones de los empleados con nombramiento en provisionalidad, se garantice el cumplimiento de las funciones y propósito de cada empleo y orientar el recurso humano de la organización hacia el logro de los objetivos institucionales; cabe mencionar, esta evaluación no genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados. De otro lado, nuestro despacho considera que la evaluación de los empleados en provisionalidad no afecta el sistema de gestión de la entidad, debido que los procesos contemplan otros mecanismos de seguimiento, evaluación y garantía del cumplimiento de los objetivos organizacionales, a partir de los cuales se pueden tomar las acciones de mejoramiento que requiera la entidad ...”

Que con fundamento en lo anterior, el Consejo de Estado ha considerado que en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, norma que nos regula y compila todo lo relacionado con el empleo público, solo se tiene competencia para evaluar empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba y no faculta la evaluación de empleados en situación de provisionalidad y libre nombramiento y remoción. Además, que lo considera violatorio del derecho constitucional y fundamental de la Igualdad.

En mérito de lo expuesto, se

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar la Resolución Municipal 201900005391 del 23 de septiembre del 2019 por el cual se estableció el seguimiento y evaluación a la gestión de los empleados públicos mediante nombramiento provisional o aquellos empleados que ocupan empleos de carácter temporal en la administración central del Municipio de Bello.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de su expedición y produce efectos retroactivos al primero (1) de febrero del año 2020.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR ANDRÉS PÉREZ MUÑOZ
ALCALDE

Proyectó:

Marta Cecilia Aguirre Quintero
Directora Administrativa de Talento Humano (E)

