



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20224137040004874

Fecha: 02-02-2022

TRD: 4137.040.22.2.1020.000487

Rad. Padre: 20224137040004874

CIRCULAR N° 4137.040.22.2.1020.000487

PARA SECRETARIOS DE DESPACHO, DIRECTORES DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, DIRECTORES TECNICOS DE UNIDAD ADMINISTRATIVA, JEFES DE OFICINA, EVALUADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SINDICALIZADOS.

ASUNTO: DECRETO 288 DE 2021 “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SERVIDORES SINDICALIZADOS CON OCASIÓN DEL PERMISO SINDICAL”

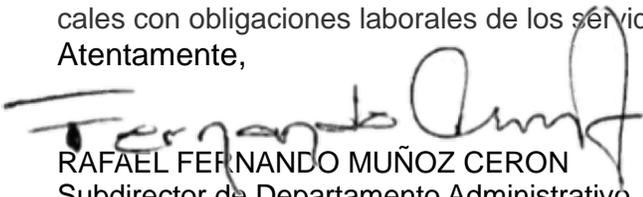
La Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, especialmente el Subproceso Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral, recuerda a todos los interesados, dar estricto cumplimiento al Decreto 288 de 2021 en cuanto a la evaluación del desempeño de los servidores públicos sindicalizados con ocasión del permiso sindical, que expresa taxativamente lo siguiente:

*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.*

Lo anterior con el fin de armonizar la evaluación del desempeño y el ejercicio de labores sindicales con obligaciones laborales de los servidores públicos sindicalizados.

Atentamente,



RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERON  
Subdirector de Departamento Administrativo  
Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano.  
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.

Proyectó: Angela Maria Herrera Calero – Profesional Universitario. 

Revisó: Lilia Marleny Camargo Segura – Profesional Especializado 



SC-CER355037