

CONCEPTO 52811 DE 2018

(septiembre 12)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXX@XXXX

DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

ASUNTO: Concepto Jurídico Sistema de Evaluación de Instructores SSEMI

En atención a su comunicación radicada bajo el No. 8-2018-048646 del 28 de agosto de 2018, mediante el cual informa que el Comité SSEMI de la regional orientó al Director Regional Frente a la reclamación presentada por el señor Jhon Wilson Maldonado Homen, en cuanto a las horas de capacitación de los cinco (5) diplomados mencionados en el punto 2 del Acta No. 03 del 6 de agosto de 2018, que suman en total 600 horas y rechazar la reclamación por la capacitación presentada de cuarenta (40) horas del curso de Fundamentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado con el SENA en octubre de 2016, por lo que necesita le informe si le otorga la puntuación de la capacitación al Instructor en mención, toda vez que el Decreto [1424](#) de 1998 establece que la capacitación debe tener afinidad con el área de trabajo en la que se desempeña el funcionario y en este momento no la tiene, debido a que no ejerce las funciones de coordinación académica, pero cuando hizo las capacitaciones si la tenía, al respecto le informo lo siguiente:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

En atención a la consulta, de manera comedida le informo que esta dependencia no es la competente para resolver situaciones particulares ni conceptuar sobre procedimientos de trámites o hacer aclaraciones/modificaciones a los actos administrativos proferidos por el SENA. También es pertinente indicarle que en virtud de los principios de economía y celeridad, establecidos en la Constitución Política y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las inquietudes sobre diversas temáticas se deben aclarar al interior de la Entidad agotando el conducto regular, vale decir, acudiendo al funcionario que maneje la temática, al competente o a quien deba tomar la decisión.

El Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, no tiene asignadas funciones administrativas, contractuales o disciplinarias, y tomar una decisión en esta vía en un caso particular que no le compete, pues implicaría excederse en sus funciones lo que acarrearía la respectiva responsabilidad disciplinaria. En consecuencia, la temática planteada se abordará en forma general para su análisis jurídico.

CONCEPTO JURÍDICO

El Decreto No. [1424](#) del 24 de Julio de 1998, Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena, es aplicable a los empleados públicos pertenecientes al grupo ocupacional de Instructores, que desempeñan las funciones propias de su empleo en el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena.

El grupo ocupacional de Instructor comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada, tal como lo señala el artículo [2](#) del Decreto 1424 de 1998.

En cuanto a la estructura del sistema salarial por méritos para instructores del SENA el artículo [5](#) del Decreto 1424 de 1998, señala que “ el sistema salarial por méritos para Instructores del Sena, se basa en un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzados en los factores previstos en el artículo sexto del presente decreto, el cual es incompatible con la prima técnica.”

La evaluación del desempeño corresponde a la calificación anual del servicio de los funcionarios, efectuada por la instancia competente y los instrumentos autorizados conforme a la reglamentación de la carrera administrativa vigente.

Para la evaluación se debe tener en cuenta los factores de experiencia, Evaluación del desempeño, Producción técnico pedagógica, Educación, Capacitación técnica y pedagógica(art. [6](#) y [12](#) del Decreto 1424 de 1998) y ésta se debe realizar entre el primero de enero y el 31 de diciembre de cada año y se tendrán en cuenta los documentos que respalden hechos transcurridos desde la fecha de corte de la última evaluación del funcionario, hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se solicita la evaluación de méritos.

En cuanto al factor de capacitación, esta coordinación a través del concepto No. [15925](#) del 2 de abril de 2018, manifestó:

El artículo [22](#) del precitado Decreto señala que para el factor Educación debe entenderse el desarrollo de facultades físicas, intelectuales o morales mediante la aplicación de una serie de contenidos académicos realizados en establecimientos o instituciones educativas, públicas o privadas, oficialmente reconocidas y aprobadas, que conduzcan a la obtención de certificados, títulos o grados.

Ahora bien, para la asignación de puntaje por el factor de Educación, deberán tenerse en cuenta las reglas que prevé el artículo [24](#) del Decreto 1424 de 1998:

1. Estudios superiores (de pregrado y postgrado)
2. Las licenciaturas y la formación tecnológica con la correspondiente especialización tecnológica se considerarán como programas de formación universitaria o profesional.
3. Los estudios acreditados en los diferentes programas de educación superior deberán tener relación directa o afinidad con las funciones del instructor.
4. Semestres de carreras no afines al puesto de trabajo.
5. Los estudios realizados no deben ser inferiores al nivel de escolaridad exigido para el respectivo cargo en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos.
6. Para el ingreso de los servidores al sistema, se dará puntaje a todos los estudios que ha

cursado, incluso los exigidos para reunir los requisitos mínimos del empleo señalado en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos, según la ponderación antes descrita.

Sin embargo, para la asignación de puntaje por el factor de Educación se deberá tener en cuenta la escala prevista en el artículo [23](#) ibidem:

1. Por cada año aprobado de educación básica secundaria y media se asignarán cuatro (4) puntos.
2. Por el título o certificado de aptitud profesional como instructor se asignarán cuatro (4) puntos.
3. Por el certificado de aptitud profesional de trabajador calificado se asignarán quince (15) puntos.
4. Por el certificado de aptitud profesional en el modo de formación técnica se asignarán treinta (30) puntos.
5. Por cada semestre aprobado de educación en formación técnica profesional se asignarán cuatro (4) puntos, y por la acreditación del título correspondiente se asignarán cuatro (4) puntos.
6. Por cada semestre aprobado de educación en formación tecnológica se asignarán cuatro (4) puntos y por la acreditación del título correspondiente se asignarán ocho (8) puntos.
7. Por cada semestre aprobado de educación universitaria se asignarán cinco (5) puntos, y por la acreditación del título correspondiente se asignarán diez (10) puntos.
8. Por el título de formación avanzada o de postgrado en el programa de especialización, con duración mínima de un (1) año académico, se asignarán doce (12) puntos.
9. Por el título de formación avanzada o de postgrado en el programa de maestría, con duración mínima de un (1) año académico, se asignarán quince (15) puntos.
10. Por el título de formación avanzada o de postgrado en el programa de doctorado, se asignarán dieciocho (18) puntos.

De lo anterior se desprende la íntima relación existente entre la escala y las reglas para asignación de puntos por el factor de educación a que se refieren los artículos [23](#) y [24](#) del Decreto 1424 de 1998 y su conexidad con lo señalado en el Manual Específico de Funciones y Competencias de los empleados públicos del SENA.

Si bien el numeral 6o del artículo [24](#) del Decreto 1424 de 1998 establece que para el ingreso de los servidores al sistema, se dará puntaje a todos los estudios que ha cursado, incluso los exigidos para reunir los requisitos mínimos del empleo señalado en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos, según la ponderación señalada en este artículo, ello no puede entenderse o aplicarse sin la inequívoca y necesaria correspondencia con la escala prevista en el artículo [23](#) del citado decreto.” (Negrilla y subrayo fuera de texto).

De igual manera, el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa de la Dirección Jurídica a través del Concepto 149259 de 5 de agosto de 2013, dijo que:

“Conforme al principio de interpretación sistemática que debe tener un texto jurídico, todo el conjunto de disposiciones establecidas en este deben interpretarse de una manera tal que las mismas adquieren sentido en todo el contexto en que se desarrollan, y de esa manera, todas sean

aplicables. El elemento sistemático permite interpretar la ley atendiendo a las conexiones de la misma con la totalidad del ordenamiento jurídico del cual forma parte, incluidos los principios generales del derecho. Se trata de considerar la norma jurídica, no como un enunciado aislado, sino como una parte de un conjunto más amplio que le proporciona sentido, fundamento y coherencia.

En segundo lugar y atendiendo el principio del efecto útil de las normas, se debe preferir la interpretación jurídica que produzca algún efecto sobre aquella que no produce ninguno.

En conclusión, de conformidad con las disposiciones señaladas y en aplicación del método sistemático de interpretación de las mismas, los funcionarios se deben evaluar de la siguiente manera:

1. Para su ingreso al sistema se les debe asignar el puntaje a todos los estudios cursados, a fin de determinar el mínimo puntaje necesario para acceder al cargo,
2. Los estudios superiores a los mínimos requeridos se puntuaran conforme lo determina la norma y se sumaran a fin de subir en el escalafón.

Por ejemplo, un instructor cuyo perfil profesional requiera ser como mínimo técnico en el área, es claro que para acceder al sistema debe contar con un puntaje inicial de 54 puntos equivalentes a:

6 años de básica secundaria y media.....	24
Estudios Técnicos.....	30

Pero la asignación de puntos adicionales por factor de educación para subir en el escalafón, solamente se asignarán a aquellos que no correspondan a los mínimos requeridos para ejercer el cargo, ya que de lo contrario implicaría dar una doble calificación a un mismo factor de evaluación, lo cual claramente la norma pretende evitar.“

Por lo anterior, para la asignación de puntaje para la evaluación por méritos, respecto al factor de Educación se deben tener en cuenta las reglas del artículo [24](#) del Decreto 1424 de 1998 es decir que para el ingreso al sistema se debe tener en cuenta todos los estudios cursados para asignar el puntaje de ingreso y los demás estudios superiores se puntuaran conforme lo determina la norma y se sumaran para subir en el escalafón.

De otro lado, el artículo [39](#) del Decreto 1424 de 1998 sobre la administración del sistema de Evaluación, señala que será responsabilidad en la Dirección General, del Comité Nacional de Evaluación y del Comité Técnico Pedagógico Nacional y en las Regionales y Seccionales, del Comité Regional o Seccional de Evaluación y del Comité Técnico Pedagógico Regional o Seccional.

El Decreto [3009](#) de 2005, modifica la integración del comité Nacional de Evaluación, al prever:

ARTÍCULO [1](#)o. Modificase el artículo [40](#) del Decreto 1424 del 24 de julio de 1998, así:

"Artículo [40](#). Integración del Comité Nacional de Evaluación. El Comité Nacional de Evaluación estará integrado por:

- a) El Secretario General o su delegado, quien lo presidirá;

- b) El Director Administrativo y Financiero o su delegado;
- c) El Coordinador del Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General o quien haga sus veces;
- d) Dos (2) representantes de los instructores, designados por la organización sindical.

A su vez, el comité Nacional de Evaluación debe realizar las funciones, previstas en el artículo [41](#) del Decreto 1424 de 1998, a saber:

(...)

1. Definir las políticas relacionadas con la gestión del sistema para los funcionarios del SENA.
2. Estudiar y evaluar la información sobre movilidad en el sistema de los funcionarios de la Dirección General, presentada por la División de Recursos Humanos.
3. Estudiar y aprobar las planillas resumen de las actas de los Comités Regionales y Seccionales, y ordenar las correcciones o modificaciones a que haya lugar.
4. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Regional o Seccional requieran su intervención.
5. Propender por la permanente actualización de la reglamentación del sistema, garantizando su adecuado funcionamiento.
6. Crear un sistema computarizado que permita el procesamiento, control y seguimiento de la información de los servidores que se encuentren dentro de la cobertura del sistema.
7. Velar por el cumplimiento de las normas que reglamentan el sistema. (negrilla y subrayo fuera de texto)

En concordancia con el artículo [42](#) del decreto 1424 del 24 de julio de 1998, modificado por el artículo [2](#) del Decreto 3009 de 2005 el cual señala la integración de los Comités de las Regionales donde hay más de un centro de formación profesional integral, el cual está compuesto por:

- a) El Director Regional o su delegado quien lo presidirá;
- b) Los dos (2) Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral que tengan en la Regional el mayor número de cargos de Instructor, asignados a la planta de personal de sus respectivos centros;
- c) Dos (2) representantes de los Instructores, designados por la Organización Sindical

Las funciones del comité regionales de evaluación, están señaladas en el artículo [44](#) ibidem:

El Comité Regional y Seccional de Evaluación tendrá las siguientes funciones:

1. Revisar y analizar la información relacionada con la promoción de los funcionarios presentada a su consideración por la dependencia Recursos Humanos de la regional o quien haga sus veces en las seccionales.
2. Expedir las actas correspondientes de los resultados de las evaluaciones de ingreso o

promoción al sistema, y remitirlas al Comité Nacional del Sistema para su aprobación.

3. Remitir al Comité Nacional del Sistema los casos especiales o reclamaciones que requieran ser analizadas por dicha instancia para su resolución.

4. Velar por el efectivo cumplimiento de las normas que reglamentan el sistema.

Por lo anterior, es el Comité Regional de Evaluación el competente para revisar y analizar el caso del instructor Jhon Wilson Maldonado Homen y si existe duda frente a la viabilidad de reconocer o no una capacitación para otorgar un puntaje se podrá remitir el caso al Comité Nacional de evaluación del sistema quien deberá Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Regional o Seccional requieran su intervención.

Finalmente, debemos señalar que por tratarse de un problema específico de carácter particular, que lleva consigo la previa interposición de recurso de reposición el cual se encuentre pendiente de resolver, le manifiesto que no es posible pronunciarnos de fondo sobre la viabilidad de aceptar o no el certificado de capacitación presentado para efecto del puntaje por el factor de educación dentro del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores “SSEMI”.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordialmente,

Carlos Emilio Burbano Barrera

Coordinador



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

