

CONCEPTO 62778 DE 2013

(diciembre 12)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Respuesta Reclamación por inconformidad – Evaluación Anual del desempeño.

En atención a su comunicación radicada bajo No. 1-2013-022432 de fecha: 23/10/2013 12:39:53 p.m., remitida por competencia a esta Coordinación por parte del Grupo de Relaciones Laborales mediante comunicación 8-2013-054644 de Fecha: 28/10/2013 11:55:15 a.m., en la cual manifiestan su inconformidad y solicitan que la administración del SENA, modifique la interpretación que le está dando al artículo [12](#) del Decreto 1424 de 1998, a fin de que a los instructores les sea tenida en cuenta la evaluación parcial, luego de la evaluación del periodo de prueba, como la evaluación anual de desempeño correspondiente al periodo calificado. Frente a su solicitud tenemos que anotar:

Teniendo en cuenta los interrogantes que han surgido frente a la evaluación en periodo del periodo de prueba y si la misma debe tenerse en cuenta o, en su defecto, sumarse a la evaluación anual ordinaria para efectos de la asignación de puntajes por evaluación de desempeño en el SSEMI, consideramos pertinente hacer las siguientes precisiones con el fin de unificar criterios de interpretación y aplicación de las normas:

1. Independencia del régimen de evaluación de desempeño y del régimen del SSEMI.

Si bien es cierto que parte del puntaje del SSEMI se soporta en la evaluación ordinaria anual de desempeño, no se puede desconocer que la normatividad de esta última es de carácter general aplicable a todos los funcionarios de carrera administrativa del Estado, en tanto que el Decreto [1424](#) de 1998 es una norma especial, restrictiva y de aplicación solo para un grupo de trabajadores del SENA.

En efecto, el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010 estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Es decir, es la normatividad general para la calificación de servicios aplicable a todos los servidores públicos amparados por la carrera administrativa, normatividad que entre otras cosas, a partir de su artículo 8, define las diferentes clases de evaluación y sus periodos correspondientes.

A su vez, el decreto [1424](#) de 1998 es una norma especial que estableció un sistema salarial por méritos exclusivo para un grupo de trabajadores del SENA, lo que se traduce en que su campo de aplicación y su interpretación es restrictiva tanto en los destinatarios como en los criterios de aplicación.

Si bien es cierto que el SSEMI utiliza como elemento de evaluación para asignar puntaje una de las herramientas creadas para la evaluación del desempeño (calificación anual ordinaria), esta remisión solo permite aplicar aquellos aspectos a los cuales expresamente remite las normas del SSEMI en forma exclusiva, pues la remisión es a uno de los tipos de evaluación y solo a ese, por

tanto, no cabe extender a otras modalidades de evaluación.

Cada una de estas reglamentaciones son autónomas e independientes con su campo de aplicación propio y, por remisión expresa de la norma especial, aplicable una de las formas de evaluación previstas en la norma general para el desarrollo de la norma especial, por tanto solo se puede tomar para la aplicación del SSEMI aquellos aspectos a los cuales la normatividad especial remite.

En este sentido, se debe tener en cuenta que en la aplicación integrada de las dos normas para efectos del puntaje SSEMI, la aplicación de la norma sobre escalafón se debe apoyar estrictamente en las definiciones legales de la normatividad de evaluación de desempeño, no siendo posible extender sus conceptos a situaciones diferentes no regulados o mezclar las propias definiciones normativas del Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC para dar los puntajes del SSEMI.

La autonomía y cobertura de estas dos normatividades obligan a atenerse estrictamente a lo definido en las normas de evaluación de desempeño para aplicar las normas de puntuación de Escalafón.

## 2. Factor de evaluación para asignación de puntaje

De acuerdo con el Decreto 1424 de 1998, artículo [12](#) y subsiguientes, el factor de evaluación que se debe tener en cuenta para la asignación de puntaje es la calificación anual de servicios “efectuada por la instancia competente y los instrumentos autorizados, de conformidad con la reglamentación de la carrera administrativa vigente” es decir, corresponde a la Evaluación Anual Ordinaria prevista en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC.

El acuerdo 137 de 2010 define la calificación anual de servicios ordinaria, el periodo que debe evaluar, el periodo en que debe hacerse y demás aspectos relacionados. El Acuerdo dedica todo el Capítulo VI a la reglamentación de esta evaluación, definiéndola previamente en su artículo 8, literal b: “Evaluación Anual u Ordinaria: La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales”.

Partiendo de esta norma a la cual remite el Decreto [1424](#) de 1998, solo puede tenerse en cuenta para la asignación de puntaje en el SSEMI, las calificaciones anuales ordinarias que se ajusten estrictamente a la definición legal, empezando que la misma solo cubre, por definición legal, aquellas evaluaciones que cubran el año completo entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente.

Esto no significa, tal como el propio acuerdo lo señala, que no se pueda hacer evaluaciones parciales, cuando por cualquier circunstancia sea necesario hacerlas o por la imposibilidad física y jurídica de hacerlas, como cuando el funcionario se vincula a la carrera administrativa en un fecha que no permita la evaluación del periodo legalmente señalado, es decir una fecha posterior al 1º de febrero. Puede existir una evaluación parcial, pero por definición legal, si la evaluación no se ajusta a los periodos y condiciones señalados por la resolución 137 de 2010, no se puede tomar como si fuera la evaluación anual ordinaria, pues la remisión es estrictamente y solamente a esta evaluación.

## 3. Evaluación del periodo de prueba y evaluación parcial posterior

Es necesario señalar que la evaluación del periodo de prueba, reglado en el Capítulo V del acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, tiene como objetivo “establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó”, es decir, tiene una teleología propia cual establecer si el funcionario y sus competencias se adecuan en la práctica a los requerimientos de las funciones del cargo, se trata de establecer si la persona nombrada, por sus conocimientos, actitudes y aptitudes puede adecuarse a las exigencias propias de la funcionalidad del ejercicio del cargo. Si se quiere, se trata de medir no el rendimiento ni el adecuado desarrollo de las labores, sino de la compaginación entre el agente ejecutor y las funciones encomendadas.

Por las propias definiciones legales y por la finalidad de cada una de ellas, debemos concluir que la evaluación del periodo de prueba y la evaluación anual de servicios, son dos figuras jurídicamente diferentes, independientes y excluyentes, se trata de dos herramientas de administración del talento humano, autónomas y con finalidades completamente distintas, lo que hace imposible, tanto desde un punto de vista práctico como desde una interpretación jurídica, asimilarlas para darles por analogía un mismo tratamiento, las dos evaluaciones señaladas, por su definición legal y por su propia finalidad se excluyen.

De acuerdo con lo ante dicho, no es viable jurídica y fácticamente, sumar las dos evaluaciones para hacerlas aparecer como una sola evaluación, mucho menos si se tiene en cuenta que se trataría no de sumar una evaluación anual ordinaria, sino una evaluación parcial de servicios con la evaluación del periodo de prueba.

Ahora bien, tratándose de dar el puntaje del SSEMI, la improcedencia de tener en cuenta la evaluación del periodo de prueba sumada a una evaluación parcial de servicios posterior, es absolutamente improcedente por dos razones elementales: En primer lugar, dada la naturaleza, la finalidad y la definición legal de cada una de las figuras, es un imposible jurídico tenerlas como una sola para hacerlas parecer como una tercera que sería la calificación anual ordinaria. En segundo lugar, la remisión expresa que hace el Decreto [1424](#) de 1998, es exclusivamente a la evaluación anual ordinaria, por tanto ni por analogía, ni por extensión, ni por interpretación, se puede utilizar otras figuras de calificación o evaluación sin incurrir en una grave y evidente violación del Decreto.

### Conclusión

Por las razones expuestas, es forzoso concluir que para efectos de asignar puntaje en el escalafón del SSEMI solamente se puede utilizar la calificación o evaluación anual ordinaria por cuanto es a esta y solo a esta figura a la que remite el Decreto [1424](#) de 1998. En aquellos casos en que como consecuencia de un nombramiento en periodo de prueba, se presente que en el año anterior una evaluación de dicho periodo de prueba junto con una evaluación parcial posterior, no es factible asimilarse como si tratase de una sola para efecto de asignar puntaje y, en consecuencia, en estos caso no cabe otorgar el puntaje por evaluación anual ordinaria por cuanto no existe la causa eficiente que lo otorgaría cual es la calificación anual ordinaria. En consecuencia la interpretación dada se mantiene.

El presente concepto se rinde de conformidad con lo dispuesto por el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa



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)

