

CONCEPTO 65288 DE 2013

(diciembre 26)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Concepto jurídico sobre la validez la evaluación parcial a enero 31.

En atención a su comunicación radicado 8-2013-058220 de Fecha: 19/11/2013 04:00:09 p.m., mediante la cual solicita se emita concepto sobre la situación que se presenta frente a la evaluación anual del desempeño como requisito para conceder becas o comisiones cuando se trata de funcionarios cuya evaluación comprende la evaluación de periodo de prueba y la parcial a enero 31 para completar la evaluación del periodo, me permito señalar:

PROBLEMA JURÍDICO

¿Es viable, cuando se trata de funcionarios cuya evaluación comprende la evaluación de periodo de prueba y la parcial a enero 31 para completar la evaluación del periodo, tener en cuenta dicha evaluación como requisito para conceder becas o comisiones?

SOPORTES NORMATIVOS

A continuación, se citan las normas relacionadas con el tema, así:

El artículo [38](#) de la ley 909 de 2004, establece:

“ARTÍCULO [38](#). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

“El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año (Negrilla y cursiva fuera del texto). No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

“Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio; ...”

El artículo [53](#) del Decreto Ley 1227 de 2005, determina cuales son los periodos para la evaluación así:

“Artículo [53](#). Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

53.1 Por el período anual comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1° de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

53.2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse.

Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad.”

Ahora bien, por último el Acuerdo No. 137 de 2010, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”, determina claramente la existencia totalmente diferenciada y excluyentes entre sí de Evaluaciones del Desempeño Laboral (EDL), por ser ambas de carácter definitivo, así:

“ARTÍCULO 8. CLASES DE EVALUACIÓN: El Sistema Tipo incluye tres (3) clases de evaluación, así: Evaluaciones Definitivas, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.

8.1. EVALUACIONES DEFINITIVAS: Son Evaluaciones definitivas para el sistema general de carrera y para aquellos sistemas que no tengan regulación específica en la materia, las siguientes:

a) Evaluación del Período de Prueba: La evaluación del período de prueba, cuyo objetivo se enmarca en establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó, se realiza una vez concluido el término de seis (6) meses y se debe producir a más tardar quince (15) días después de finalizado. Durante el período de prueba, sólo es procedente fijar al empleado compromisos relacionados con el propósito principal del empleo y las funciones descritas en el manual respectivo.

b) Evaluación Anual u Ordinaria: La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1°) 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.

c) La evaluación extraordinaria: Se realizará cuando el jefe del organismo la ordene por escrito,

basado en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del servidor. Esta evaluación sólo podrá ordenarse después de que hayan transcurrido, por lo menos, tres (3) meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan realizado.

Si la evaluación extraordinaria del desempeño laboral resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente constituirá un nuevo período de evaluación. Durante este período se podrán realizar las evaluaciones parciales eventuales a que hubiere lugar.

En todos los casos, las evaluaciones definitivas deberán ser motivadas.”.

ANÁLISIS JURÍDICO

Teniendo en cuenta la normatividad antes transcrita y el concepto de 25 de junio de 2013, radicado No. 29-05-2013-26293, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien como máximo ente rector de la carrera administrativa se pronunció frente al tema de la siguiente manera:

“Conforme se observa, no existe disposición que regule, de manera específica, la situación fáctica que se estudia, en virtud de lo cual se evidencia que existe un vacío normativo frente a la naturaleza del periodo restante que se origina una vez culminado el periodo de prueba.

No obstante, teniendo en cuenta que a la luz del artículo [53](#) del Decreto 1227 de 2005, todo período laboral superior a 30 días deberá calificarse de manera independiente, debe concluirse que tal calificación corresponde a una evaluación definitiva, la cual no se computa con ninguna otra y en si misma tiene una consecuencia jurídica frente al ingreso y permanencia en el servicio.....//.....se establece que una vez superado el periodo de prueba, el lapso comprendido entre el día siguiente a la culminación del periodo de prueba y hasta el 31 de enero del siguiente año, se constituye en una Evaluación Anual u Ordinaria, siempre y cuando este término sea superior a treinta (30) días y por única vez, esto con el fin de articular los periodos de evaluación a las fechas establecidas por la normatividad vigente.”

Por lo tanto y teniendo en cuenta que no existe norma especial ni específica en el SENA por el cual podamos aplicar el principio de especificidad, como el que se aplica para la evaluación SSEMI, para el otorgamiento de los beneficios citados (becas o comisiones de estudio), debemos tener en cuenta que se aplican las normas generales y en su vacío, la interpretación dada por el ente regulador de la materia, esto es la CNSC.

RESPUESTA JURÍDICA

De acuerdo con lo anterior, se procede a dar respuesta al interrogante planteado de la siguiente manera:

Pregunta: “...solicitamos el concepto sobre el tipo de calificación que deben todos los funcionarios que viajen en comisiones de estudios al exterior (que como se aclaró anteriormente no son programas de educación formal).”

Respuesta: Para efectos de los beneficios a que tienen derechos los funcionarios de carrera es necesario aplicar el contenido del artículo 8 del Acuerdo 137 de 2010, antes transcrito y en el vacío frente a los funcionarios que dentro de su periodo anual han tenido la evaluación del

periodo de prueba, siempre y cuando el periodo evaluado sea mayor a 30 días, se debe aplicar lo señalado por la CNSC en el concepto antes referido, según el cual se concluye que “ una vez superado el periodo de prueba, el lapso comprendido entre el día siguiente a la culminación del periodo de prueba y hasta el 31 de enero del siguiente año, se constituye en una Evaluación Anual u Ordinaria, siempre y cuando este término sea superior a treinta (30) días y por única vez, esto con el fin de articular los periodos de evaluación a las fechas establecidas por la normatividad vigente”

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)

