



Al responder cite este número:
20211010077181

Bogotá D.C., 22-01-2021

Señor
PETICIONARIO ANÓNIMO
GACHANCIPÁ – CUNDINAMARCA

Asunto: Respuesta a solicitud.
Referencia: Radicado Número 20213200087612

Respetado señor:

La Comisión Nacional del Servicio Civil ha recibido su comunicación radicada bajo el número de la referencia, mediante la cual manifiesta:

- “(…) 1. La evaluación de periodo de prueba absorbe el periodo entre 21 de diciembre de 2019 y 31 de enero de 2020*
- 2. Dicha evaluación me hace beneficiario de los beneficios de carrera administrativa para aquellos en los que se hace necesario Evaluación de periodo ordinario*
- 3. Afecta mi estado de carrera administrativa la ausencia de dicha evaluación?” SIC.*

En atención a su consulta, esta Dirección procede a dar respuesta, atendiendo para ello la órbita de competencias de la CNSC, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, y demás normas concordantes.

Sea lo primero precisar lo referido en la Ley 909 de 2004 en el artículo 31. “*Etapas del proceso de selección o concurso*”, la cual en su numeral 5 señala:

“Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente”.

Es importante señalar lo establecido en el artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015:

“Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses – 180 días. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador”. (Negrilla fuera de texto).

En concordancia, el Acuerdo 617 de 2018 señala:

“ARTÍCULO 9°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA. Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.” Subrayado y negrilla fuera de texto.

En ese sentido, es importante precisar que el anexo técnico del acuerdo 617 de 2018, establece:

*"El período anual de evaluación inicia **al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente**, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario".*

Por consiguiente, posterior a la calificación definitiva del periodo de prueba, se debió proceder con la concertación de compromisos y evaluación para el periodo anual, que correspondía al lapso del 21 de diciembre de 2019 (o la fecha en la que adquirió firmeza la calificación definitiva) hasta el 31 de enero de 2020.

En el entendido que la evaluación no se realizó, es importante indicar que el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005 dispone:

“Los responsables de evaluar a los empleados de carrera y en período de prueba deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento.

Los empleados objeto de evaluación tienen el derecho de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria”.

De las normas en cita, se destaca que el evaluador deberá proferir las evaluaciones o calificaciones a que haya lugar en los términos señalados en el artículo 2.2.8.1.4 del Decreto 1083 de 2015; si no lo hiciere y vencidos los plazos previstos en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo.

La evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva que se entiende satisfactoria en el puntaje mínimo es un acto administrativo ficto o presunto que surge del silencio administrativo positivo, la cual si bien es cierto no es del todo favorable al servidor público de carrera, le permite permanecer en el servicio y conservar sus derechos de carrera. La evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva ficta o presunta que se genera cuando se agota el procedimiento dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, opera ope legis o en otras palabras "por ministerio de la ley, es decir sin necesidad de declaración judicial que lo reconozca, que lo declare o que lo constituya.

Por lo tanto, en relación con la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva ficta o presunta, se deben tener en cuenta dos aspectos:

1. La administración deberá realizar la anotación respectiva en la hoja de vida del servidor público evaluado, con el fin de derivar los usos y consecuencias de la calificación definitiva presunta.
2. Contra la calificación definitiva ficta o presunta, proceden los recursos legales de reposición y de apelación, en cualquier tiempo, tal como lo señala el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y lo manifestado por el Consejo de Estado en sentencia de fecha 8 de marzo de 2007 en los siguientes términos: "Del análisis de las normas transcritas se tiene que las contenidas en el texto original del Decreto 01 de 1984, establecen que i) el interesado puede interponer recursos en vía gubernativa contra el acto presunto y ii) que tales recursos pueden interponerse en cualquier tiempo".

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.10 señala:

"Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo".

En ese mismo sentido, el artículo 2.2.10.12 del citado Decreto, precisa los requisitos para participar de los incentivos institucionales y enuncia que los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los mismos:

"1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*

3. **Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación**.
Subrayado y negrilla fuera de texto.

Finalmente, resulta conveniente reiterar las precisas funciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en virtud de las facultades de administración y vigilancia del sistema general de carrera y de los sistemas especiales y específicos de carrera administrativa de origen legal, designadas por el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, entre las cuales, se encuentra la de absolver las consultas que le sean formuladas en materia de carrera administrativa, sin embargo no cuenta con la potestad para servir de instancia jurídica consultiva que implique o le permita coadministrar las relaciones laborales y situaciones administrativas que presenten las entidades públicas, que si bien pueden guardar relación con la carrera administrativa, lo cierto es que las decisiones adoptadas recaen exclusivamente en la Administración.

En este sentido se atiende su petición, no sin antes precisar que teniendo en cuenta que no registró una dirección a la cual se pueda dirigir la presente respuesta, se procederá con la publicación de esta, para la consulta de las partes interesadas.

Cordialmente,



WILSON MONROY MORA

Director de Administración de Carrera Administrativa

Proyectó: Diana Cárdenas Zapata
Revisó: Alejandra Cardozo Pérez