



20201000000097

Bogotá D.C., 03-07-2020

CIRCULAR EXTERNA Nº 0009 DE 2020

PARA: Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal.

ASUNTO: Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Período de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020.

En el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Legislativo 491 de 2020, *“Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, y particularmente se toman algunas medidas frente a aspectos relacionados con los procesos de selección y período de prueba, razón por la cual se han presentado inquietudes sobre su aplicación por parte de Entidades Públicas del Sistema General de Carrera Administrativa, Sistemas Específicos y Especiales de Creación Legal, que ameritan algunas precisiones.

A continuación se resuelven e imparten instrucciones en relación con los asuntos con interrogantes más frecuentes, así:

SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERÍODO DE PRUEBA

- 1. ¿Cómo se procede cuando se presentan circunstancias que pueden afectar el cumplimiento de los compromisos concertados y la observación de las competencias para efectos de la evaluación del desempeño laboral del período de prueba, para los servidores posesionados antes de la expedición del Decreto 491 de 2019?***

De existir circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito causadas tanto por la emergencia sanitaria como por el decreto de aislamiento preventivo obligatorio, que puedan afectar el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de prueba y la observación de las competencias de los servidores, la administración podrá considerar ya sea el ajuste de compromisos o bien la interrupción de la evaluación del período de prueba, cuando no sea posible el ajuste.

En tal sentido, las entidades deberán valorar objetivamente la "justa causa", para efectos de determinar la interrupción correspondiente.

2. ¿Cuándo y cómo inicia el período de prueba para las personas que se posesionaron una vez expedido en Decreto 491 del 28 de marzo de 2020?

Los elegibles nombrados y posesionados en vigencia del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha emergencia, momento en el cual se deberán concertar los compromisos correspondientes para la evaluación del desempeño laboral del período de prueba.

3. ¿Los servidores públicos que se posesionaron en vigencia del Decreto 491 de 2020 cuyas funciones están dentro de las excepciones que el gobierno estableció en el mencionado Decreto, deben desarrollar su período de prueba normalmente?

Los servidores que se posesionaron en vigencia del Decreto 491 y se encuentren adelantando actividades que sean estrictamente necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, y garantizar el funcionamiento de los servicios indispensables del Estado, deberán desarrollar normalmente el período de prueba y por lo tanto deberán efectuar la concertación de compromisos correspondiente y en caso de culminar los seis (6) meses efectuar la calificación conforme lo establece el Acuerdo 617 de 2018.

4. ¿Si durante el aislamiento preventivo obligatorio se cumple un período de prueba de un servidor público se debe realizar la evaluación o se suspenden los términos para hacerlo?

Si durante el aislamiento preventivo obligatorio se cumplen los seis (6) meses del período de prueba de un servidor público se deberá efectuar la calificación correspondiente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, en las condiciones establecidas en la normatividad sobre el particular. Esto, siempre y cuando se hayan dado las condiciones para que el servidor pudiera cumplir los compromisos concertados inicialmente o los compromisos ajustados, si hubo lugar a ello.

Si se generan circunstancias que impiden dar cumplimiento a los compromisos concertados la administración deberá determinar la justa causa para interrumpir la evaluación del período de prueba, y por tanto la evaluación se efectuará una vez se culmine el período de prueba después de superada la interrupción.

5. Para el caso de un servidor en período de prueba que se encuentra desarrollando sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto o en casa, y no cuenta con los medios o información necesaria para el cumplimiento de los compromisos concertados, ¿Cómo se procede?

En caso de que un servidor en período de prueba se encuentre desarrollando sus funciones mediante el trabajo remoto o en casa, pero no cuenta con los medios o información necesaria para el cumplimiento de los compromisos concertados, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, que éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan y en tal sentido la administración podrá considerar el ajuste de compromisos de conformidad a lo contemplado en el Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018, que al respecto señala:

“AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
- Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015. El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de prueba.”

Si pese a haber efectuados los ajustes, se generan circunstancias que impiden dar cumplimiento a dichos compromisos, la administración deberá identificar y determinar si hay justa causa para suspender la evaluación del período de prueba.

6. La expresión del Decreto 491 “Durante el período que dure la Emergencia Sanitaria estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia.”, ¿aplica a quienes tomen posesión haciendo uso de medio electrónicos o a todos aquellos que tomen posesión en el período de Emergencia Sanitaria?

Dado que el aparte corresponde al inciso en el que se refiere a los nombramientos de los elegibles de las listas en firme, efectuados en el período de Emergencia Sanitaria y luego de la expedición y entrada en vigencia del Decreto 491 de 2020, es a estos servidores a quienes aplica lo preceptuado en la norma respecto al período de prueba, independientemente que su posesión se haya efectuado presencial o haciendo uso de medios electrónicos.

No obstante, para los servidores que se posesionaron en vigencia del Decreto 491 de forma presencial o haciendo uso de medios electrónicos, y se encuentren adelantando actividades que sean estrictamente necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, y garantizar el funcionamiento de los servicios indispensables del Estado, deberán desarrollar normalmente el período de prueba (concertar compromisos, evaluar y calificar en las oportunidades correspondientes).

7. ¿Por cuánto tiempo se debe declarar la vacancia temporal de un empleo cuando el titular del mismo, que es servidor de carrera, es nombrado y posesionado en otro cargo en período de prueba durante la Emergencia Sanitaria?

El artículo 2.2.6.26 del Decreto 1083 de 2015 establece:

“Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia”.

Por tanto, mientras este servidor se encuentre en período de prueba, la entidad deberá declarar la vacancia temporal mediante **acto administrativo**, por el tiempo que dure dicho período hasta que se

produzca su calificación y la misma se encuentre en firme, esto con el fin de salvaguardar sus derechos

No obstante, y de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 491 de 2020 este servidor público estará en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia, luego la vacancia temporal se inicia con la posesión en el nuevo empleo y deberá extenderse hasta el momento que se produzca la calificación correspondiente.

Habrà de entenderse que en la entidad en la que el servidor ostenta derechos de carrera y en atención a la situación generada por la emergencia sanitaria, que la vacancia temporal del empleo de este servidor va desde su posesión hasta que culmine el período de prueba con calificación definitiva o antes si es su voluntad renunciar y regresar a su empleo.

8. ¿Un servidor que sea nombrado en período de prueba en vigencia del Decreto 491 de 2020, qué actividades debe desarrollar como parte del proceso de inducción?

La inducción¹ es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, en el cual la entidad debe:

- a) Iniciar la integración del empleado al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b) Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c) Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d) Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

9. ¿Con qué fecha de inicio se deben crear en el aplicativo EDL - APP los compromisos para la evaluación del período de prueba, teniendo en cuenta que la posesión de un servidor se realizó durante la vigencia del Decreto 491 de 2020?

Dado que el inicio del período de prueba y la concertación de compromisos que regirán para la totalidad de dicho período, se iniciará en el momento en que se supere la emergencia Sanitaria, la fecha de inicio del período de prueba a ingresar en el aplicativo EDL - APP deberá corresponder a la fecha de inicio el período de prueba una vez se supere dicha emergencia.

En ese sentido, una vez se determine la fecha de inicio del período de prueba, será esta la que el Jefe de la Unidad de Personal deberá registrar como “fecha de posesión” con el fin de contabilizar los 180 días.

Ahora bien, para los servidores que se posesionaron en vigencia del Decreto 491 y se encuentren adelantando actividades que sean estrictamente necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, y garantizar el funcionamiento de los

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 7, literal a).

servicios indispensables del Estado, la fecha de inicio del período de prueba a ingresar en el aplicativo EDL - APP deberá corresponder a la fecha de posesión.

SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ANUAL

10. En virtud de la emergencia sanitaria, ¿se suspende el proceso de evaluación del desempeño?

El proceso de evaluación del desempeño laboral del período anual se debe efectuar de conformidad a lo establecido en la normatividad correspondiente, para las entidades que adoptaron el sistema tipo de evaluación bajo los parámetros establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 y su Anexo Técnico y para las entidades que cuenten con sistema propio, según lo contemplado en el acto administrativo correspondiente.

11. ¿Cómo se procede cuando se presentan circunstancias que pueden afectar el cumplimiento de los compromisos concertados y la observación de las competencias para efectos de la evaluación del desempeño laboral, en vigencia del Decreto 491 de 2019?

Si existen circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito causadas tanto por la emergencia sanitaria como por el decreto de aislamiento preventivo obligatorio, que puedan afectar el cumplimiento de los compromisos del período anual y la observación de las competencias de los servidores, la administración podrá considerar ya sea el ajuste de compromisos o bien la interrupción de la evaluación anual, cuando no sea posible el ajuste.

12. ¿Cómo garantizar la objetividad del proceso de EDL, para servidores que durante el estado de emergencia se encuentran desempeñando funciones diferentes a las funciones base de la concertación de compromisos realizada para el período 2020 - 2021? (Ej. Conductores y empleos con actividades asistenciales que dejaron de realizarse)

Cuando los compromisos concertados con el servidor público no puedan desarrollarse mediante la modalidad de trabajo remoto o en casa, las entidades podrán disponer que, durante la Emergencia sanitaria, y excepcionalmente, estos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes al nivel jerárquico al que pertenece el empleo y la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo autoriza el artículo 15 del Decreto 491 de 2020, razón por la cual se deberá efectuar el ajuste en los compromisos correspondientes y en todo caso dar cumplimiento a los lineamientos en el desarrollo del proceso de evaluación, en especial incorporar las evidencias de la ejecución de las tareas asignadas.

13. Para el caso de un servidor de carrera que se encuentre desarrollando sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, y no cuenta con los medios o información necesarios para el cumplimiento de los compromisos concertados, ¿Cómo se procede?

En caso de que un funcionario en período anual no pueda desarrollar sus funciones mediante el trabajo en casa, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan y en tal sentido la administración podrá considerar el ajuste de compromisos de conformidad a lo contemplado en el Anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018, el cual señala:

"AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL. Durante el período de evaluación anual los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.*
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.*
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.*
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 20172 o la norma que lo modifique."*

Ahora bien, si pese a efectuado el ajuste, se generan circunstancias que impiden dar cumplimiento a dichos compromisos, la administración deberá determinar la justa causa para suspender la evaluación del período anual.

14. ¿Se deben reformular los compromisos establecidos para aquellos servidores que están desarrollando trabajo remoto o en casa?

Si bajo la modalidad de trabajo remoto o en casa el servidor puede cumplir los compromisos concertados no se hace necesario el ajuste de dichos compromisos. No obstante, en caso de que un servidor no pueda desarrollar sus compromisos mediante esta modalidad, los evaluadores podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan y en tal sentido la administración podrá considerar el ajuste de compromisos de conformidad a lo contemplado en el Anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018:

"AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL. Durante el período de evaluación anual los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.*
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.*
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.*
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 20172 o la norma que lo modifique."*

15. ¿Una entidad puede establecer formatos de seguimiento y de aportes de evidencias, para hacer control al desarrollo de trabajo en el marco de las medidas decretadas para cuarentena?

Es decisión de la administración tomar las medidas correspondientes en cada una de las entidades para garantizar una evaluación objetiva, en tal sentido se podrán implementar mecanismos de seguimiento que **complementen** los instrumentos establecidos por la CNSC, mediante los cuales se permita evidenciar el trabajo desarrollado por los funcionarios.

Los mecanismos que adopte la entidad podrán aportarse como evidencias y por lo tanto registrarse en el aplicativo EDL- APP, teniendo en cuenta que el registro de estas hace parte del seguimiento que se realiza durante todo el período a evaluar.

16. En caso de reubicación de un servidor, debido al plan de contingencia por la Emergencia Sanitaria, ¿cómo se debe proceder para la evaluación del desempeño laboral?

Con relación a la evaluación del desempeño laboral el Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018, precisa:

"AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL. Durante el período de evaluación anual los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.*
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.*
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo. · Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 20172 o la norma que lo modifique."*

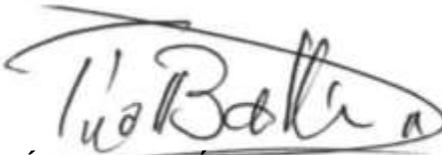
En tal sentido, una vez efectuada la reubicación, de ser necesario se deberá efectuar ajuste a los compromisos concertados inicialmente.

SOBRE LISTAS DE ELEGIBLES VIGENTES

17. ¿Las entidades que cuenten con listas de elegibles vigentes, pueden hacer uso de estas, durante el Estado de Emergencia decretado por el Gobierno?

Las entidades públicas que cuenten con listas de elegibles vigentes a la fecha deberán hacer uso de las mismas para proveer nuevas vacantes del mismo empleo, para tendrán que observar lo establecido en el Acuerdo 165 de 2020 expedido por la CNSC.

La presente Circular fue aprobada en sesión de Sala Plena de la CNSC del 17 de junio 2020.



FRÍDOLE BALLÉN DUQUE
Presidente