



Concepto 305361 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000305361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000305361

Fecha: 13/07/2020 04:01:10 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: CARRERA ADMINISTRATIVA - Período de prueba. - Estado de emergencia económica, social y ecológica - Covid 19 - EMPLEO - Funciones. Radicado No. 20209000285342 de fecha 05 de julio de 2020.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual realiza una serie de consultas relacionadas con la inducción y período de prueba en el marco de la emergencia sanitaria, funciones del empleo, entre otras; me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia definir o intervenir en situaciones particulares de las entidades o sus funcionarios, no obstante nos referiremos de manera general sobre los temas planteados.

ETAPA DE INDUCCIÓN EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID - 19

El Decreto 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, señala:

ARTÍCULO 14. Aplazamiento de los procesos de selección en curso. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para garantizar la participación en los concursos sin discriminación de ninguna índole, evitar el contacto entre las personas y propiciar el distanciamiento social, se aplazarán los procesos de selección que actualmente se estén adelantando para proveer empleos de carrera del régimen general, especial constitucional o específico, que se encuentren en la etapa de reclutamiento o de aplicación de pruebas.

Las autoridades competentes deberán reanudar dichos procesos una vez se supere la Emergencia Sanitaria.

En el evento en que el proceso de selección tenga listas de elegibles en firme se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente aplicable a la materia. La notificación del nombramiento y el acto de posesión se podrán realizar haciendo uso de medios electrónicos. 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. (Subraya propia)

Es necesario indicar que, el Decreto 491, de conformidad con el artículo 215 de la Constitución Política, adquiere fuerza de Ley, lo que conlleva a que jerárquicamente solo la Constitución prevalezca sobre él, por lo cual debe ser acatado mientras permanezca su vigencia, es decir hasta que persista la declaratoria de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID - 19.

Ahora bien, dado que se debe continuar con el periodo de inducción, es necesario recordar que, por regla general, la inducción en el puesto de trabajo tiene varios pasos: 1. Presentar al nuevo servidor a los compañeros de trabajo. 2. Transmitir al nuevo servidor los conocimientos básicos sobre las competencias de la entidad, la normatividad que los rige, la organización interna de la entidad que facilitan el aprendizaje de su trabajo. 3. Revisar sus funciones específicas, derechos, deberes y prohibiciones. 4. Hacer entrega de las normas que rigen la entidad y de los elementos de trabajo. 5. Empezar a asignar trabajos que le permitan familiarizarse con las funciones a desempeñar. Para garantizar una buena inducción se recomienda hacer un acompañamiento por parte del jefe inmediato y de uno de los servidores de la dependencia. La concertación de compromisos laborales iniciará una vez se termine la etapa de inducción.

Sobre el particular el artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998 estableció;

ARTÍCULO 7°. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. 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.
4. 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.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

(...)

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, corresponde a las entidades que hayan posesionado a nuevos funcionarios en el marco de la emergencia sanitaria, disponer que permanezcan en etapa de inducción, la cual puede ser presencial, hasta que se supere dicha emergencia. Cabe aclarar que durante la fase de inducción es procedente que se asignen trabajos de conformidad con el cargo y funciones propias del empleo y por consiguiente, el empleado debe realizar las actividades encomendadas.

FUNCIONES

Al momento de iniciar el periodo de prueba, el funcionario y la entidad deben concertar los compromisos y competencias

comportamentales, siguiendo el procedimiento establecido en el Acuerdo 6176¹ de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; no obstante, el Decreto 1083² de 2015 establece:

ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso. (Subraya propia)

Así las cosas, al momento de la concertación de compromisos se recomienda verificar que los mismos estén ajustados al manual específico de funciones que estaba vigente al momento de la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

Sobre las personas o profesionales encargados de realizar los estudios y documentos previos en materia de contratación, corresponde a cada Entidad determinar el perfil, de acuerdo con su estructura y necesidades, por lo cual este Departamento no puede definir tales parámetros.

INCONFORMIDAD FRENTE EL ACTUAR DEL JEFE INMEDIATO

Frente a la inconformidad que presenta con su jefe inmediato, es menester recordar que no podemos intervenir en situaciones particulares entre los servidores públicos de las entidades, además no existe normatividad general sobre el particular, teniendo en cuenta que se encuentra en etapa de inducción.

PROCEDENCIA DEL TRASLADO O PERMUTA

Sobre el interrogante si puede solicitar traslado a otra entidad, me permito informarle que al encontrarse en etapa de inducción, una vez superada la emergencia sanitaria iniciara el periodo de prueba y durante el mismo no es procedente efectuar movimientos de personal, como ya se dejo expuesto anteriormente. Así las cosas, solo hasta que termine el periodo de prueba y quede inscrito en el registro de carrera (si supera satisfactoriamente esta etapa) puede estudiarse la posibilidad de aplicar esta figura.

DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

Con relación a los interrogantes sobre denuncias de presuntas irregularidades, me permito manifestarle que la Ley 734 de 2002, preceptúa:

ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.

(...)

ARTÍCULO 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

(...)

31. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.

(...)

Conforme a lo expuesto, corresponde a todo servidor publico realizar la denuncia de las irregularidades que tenga conocimiento, al ser un deber legal y constitucional no existe una contraprestación o mecanismo para el funcionario público.

Los entes de control y demás autoridades competentes tienen dispuestos diversos canales o medios de atención y recepción de denuncias, donde se podrán hacer de forma anónima si es la preferencia del denunciante.

Finalmente, le indico que en el siguiente enlace del gestor normativo de Función Pública: </documents/418537/616038/2020-04-16-Abc-preguntas-frecuentes-decreto491.pdf/52c21fa6-7f92-b1bc-a1f8-8f1926e957fd?t=1587066593308> podrá acceder al ABC de preguntas frecuentes relacionadas con el aislamiento preventivo obligatorio y de manera específica la regulación contenida en el Decreto Ley 491 de 2020.

Para información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011³

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
3. Artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2021-10-15 19:34:55