



**Función Pública**

## Concepto 052221 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000052221\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000052221

Fecha: 11/02/2020 10:41:37 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - Periodo de prueba. Radicado: 20202060015632 del 13 de enero de 2020.

De acuerdo a la comunicación de referencia, mediante la cual eleva una serie de interrogantes a esta Dirección Jurídica relacionados con el periodo de prueba, específicamente si es procedente trasladar o efectuar movimientos al empleado a otras dependencias de la entidad, en donde se modifican sus funciones y compromisos laborales, me permito indicarle lo siguiente:

Respecto de la posibilidad para que un servidor vinculado en período de prueba pueda ejercer otras funciones diferentes a las del cargo, la Ley [909](#) de 2004<sup>1</sup> establece lo siguiente:

«ARTÍCULO 31. *ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO*. El proceso de selección comprende:

«[...]

*5. 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.*

*El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante*

*nombramiento provisional.*

[...]»

El Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en relación con el período de prueba señala:

**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. (negrilla nuestra)

De conformidad con las disposiciones citadas, la persona no inscrita en carrera, que sea nombrada en período de prueba, previo concurso de mérito, será evaluada en el desempeño de sus funciones al finalizar

los seis (6) meses de dicho período, si obtiene evaluación satisfactoria adquiere los derechos de carrera, de lo contrario su nombramiento será declarado insubsistente.

Así mismo, la persona nombrada en período de prueba mientras dure éste, no se le podrá asignar funciones distintas a las señaladas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso, y le asiste el derecho de permanecer en el cargo para el cual concursó por el término del período de prueba, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro.

De lo anteriormente expuesto y atendiendo su consulta, se dará respuesta a sus interrogantes:

1). *¿Se pueden realizar movimientos de personal con las personas nombradas en periodo de prueba?*

De acuerdo al artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, 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.

2). *¿“En el evento que se generen dentro de una entidad pública del sistema general de carrera administrativa, necesidades del servicio que ameriten movimientos en la planta de cargos, serían de preferencia para superar dicha situación los empleados de carrera sobre aquellos que se encuentran en periodo de prueba, teniendo en consideración los derechos a los que se refiere el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 anteriormente citado”?*

Tal como se ha dejado indicado, durante el término de duración del periodo de prueba al empleado no se le podrán efectuar movimientos en la planta de personal que impliquen el ejercicio de funciones diferentes a las establecidas en la convocatoria y, por lo tanto, solo a los empleados con derechos de carrera se le podrán efectuados movimientos de personal, tales como traslados o permutas, encargo, reubicación o ascenso.

3). *¿“Si una persona se presenta a una convocatoria con determinadas condiciones de salud, y en desarrollo de la misma, acaecen situaciones que generan una discapacidad, y luego de ser nombrada en periodo de prueba, por haber superado las diferentes etapas del concurso de méritos, algunas de las funciones del cargo podrían generar mayor riesgo para los problemas de salud que padece, verbigracia, por involucrar posiciones sedentes para una patología de columna lumbar, con relación a otras del mismo cargo que no tengan tales implicaciones, podría considerarse como una desmejora en las condiciones laborales, el traslado del funcionario en periodo de prueba o en propiedad a otras áreas o dependencias de la entidad que lo obliguen a un mayor esfuerzo físico con relación a su patología, a sabiendas que existen dependencias en las que puede desempeñar el cargo en funciones que no conllevan tanto riesgo para su salud”?*

Sobre el particular, es procedente reiterar durante el periodo de prueba 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.

Debe considerarse igualmente que el artículo 3° del Acuerdo No. 617 de 2018 *“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”*, preceptúa sobre el empleado nombrado en periodo de prueba que los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la posesión del servidor en periodo de prueba.

Bajo ese tenor, el empleado que se encuentre en periodo de prueba al momento de presentarse la concertación de los compromisos tendrá que advertir al evaluador sobre su condición actual de salud, para que sea tenida en cuenta en las funciones que va desarrollar y posteriormente serán evaluadas.

En consecuencia, para el presente caso no es procedente desarrollar funciones diferentes a las del objeto de la convocatoria, sin que sea procedente endilgar un posible desmejoramiento laboral, frente al hecho de que no le puedan efectuar movimientos del personal con ocasión del estado de salud del empleado.

4). *¿“En el caso que del examen médico de ingreso de un funcionario en periodo de prueba, surjan recomendaciones del médico laboral en el sentido que dicho funcionario debe ser incluido por la entidad en que se vincula, al programa de vigilancia epidemiológica por desórdenes musculo esqueléticos, y el empleador omita dicha recomendación, y en lugar de ello, disponga el traslado del funcionario a áreas de la entidad que podrían afectar su salud por una patología que requiere la mencionada vigilancia, cuál sería el proceder el funcionario para la salvaguarda de su bienestar y su salud”?*

Como se ha dejado indicado anteriormente, el empleado que se encuentre en periodo de prueba tendrá que presentar al evaluador al momento de concertarse sus compromisos las recomendaciones médicas suscitadas, de tal manera, sea tenido en cuenta la prescripción médica para que el empleado no sea desmejorado en su labor y sus funciones sean acordes al dictamen médico.

5). *¿“En el evento que se disponga en una entidad publica el traslado de un funcionario del sistema general de carrera, bajo el argumento de las necesidades del servicio, y escudándose en la planta global, no obstante el desempeño de dicho funcionario sea excelente, como se entendería que el traslado se encuentra injustificado o carece de la motivación debida, y cuales acciones podrían impetrarse ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para evitar la desnaturalización de la figura del traslado y abusos por parte del empleador”?*

Con relación a la figura del traslado y de la reubicación, debe hacerse alusión en primera medida a lo que se entiende por planta global, la cual consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. Para lo anterior, se debe emitir un acto administrativo, que no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, sino que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Producido este acto y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado. En este caso, dado que no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que

no se desnaturalice el empleo.

Así quedó establecido en el Decreto 1083 de 2015, que al respecto preceptúa:

*“ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.*

*La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.*

*La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.”*

En relación con el traslado, el Decreto citado establece:

*“ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*

*También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.*

*Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.*

*Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.*

*Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.*

*El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.”*

De acuerdo con lo expuesto, la figura del traslado implica la provisión de un cargo vacante definitivamente con un empleado en servicio activo, lo cual exige que el funcionario trasladado se posesione en el nuevo cargo, siempre que se cumplan los requisitos y las condiciones descritas en el Decreto 1083 de 2015, quedando desligado del empleo en el que se venía desempeñando en su condición de titular, situación que no se presenta en la figura de la reubicación, por cuanto el empleado continúa vinculado al mismo cargo, percibiendo la remuneración y prestaciones sociales inherentes al mismo, y desempeñando en términos generales las mismas funciones.

En conclusión, las figuras del traslado y de la reubicación del empleo, han sido previstas por el legislador dentro de unas condiciones y requisitos que garantizan que el empleado trasladado o reubicado no sea desmejorado en sus condiciones laborales, para atender las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, diseñado para satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; por lo tanto, el traslado del empleado, y/o la reubicación del empleo del cual es titular el mismo, es procedente, dentro de los lineamientos y parámetros previstos en la ley.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e

incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:33:24*