



**Función Pública**

# Concepto 297131 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000297131\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000297131

Fecha: 08/07/2020 02:29:40 p.m.

Bogotá D.C.

REF: TRABAJADORES OFICIALES – naturaleza. Periodo de prueba RAD. 20202060242402 de fecha 10 de junio de 2020.

Acuso recibo a su oficio de la referencia, mediante el cual consulta lo siguiente:

PRIMERO: según lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.30.6.4 del decreto 1083 de 2015, un periodo de prueba contemplado en un contrato de trabajo a término indefinido de trabajador oficial, tiene alguna duración máxima contemplada en la ley.

SEGUNDO: Si se pacta un periodo de prueba en contrato de trabajo de trabajador oficial, y este admite un límite o duración máxima con respecto al termino inicial del contrato, atendiendo a que los contratos de trabajo indefinidos de los trabajadores oficiales se rigen por un plazo presuntivo de seis meses, ¿el límite máximo de duración del periodo de prueba seria la quinta parte de seis meses (36 días). O se admite en estos casos una duración máxima del periodo de prueba hasta por dos meses.

TERCERO: En caso de invocarse por un empleador la terminación del contrato de trabajo de empleado oficial en virtud del periodo de prueba, debe ser este precedido por acto administrativo.

De lo anterior me permito manifestar lo siguiente:

Los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. El régimen laboral de los trabajadores oficiales se ceñirá a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 2127 de 1945 y demás normas que los modifican o adicionan.

Revisando las normas que rigen a los trabajadores oficiales, la ley 6 de 1945 cuanto al periodo de prueba dispone:

ARTÍCULO 9°. Lo dispuesto en el artículo anterior no es aplicable al contrato de aprendizaje ni al periodo de prueba a que son sometidos ciertos trabajadores para su admisión definitiva. En uno y otro caso, salvo estipulación en contrario, el contrato podrá ser terminado unilateralmente mediante simple aviso con siete días de anticipación, por parte del trabajador, o intempestivamente mediante el pago del salario de siete días, por parte del patrono. Pero el periodo de aprendizaje no excederá de seis meses, a menos que por el funcionario del ramo se permita expresamente la ampliación de dicho periodo, atendiendo a la calidad técnica del trabajo. El aprendiz tendrá derecho a ser preferido para las vacantes que ocurran. El periodo de prueba no podrá exceder de dos meses cuando se trate de trabajadores calificados, ni de quince días en los demás casos.

- Expirados los términos de que trata este artículo, la prestación de servicios que subsista se regirá por las normas generales del contrato de trabajo.

- En cuanto a la ley 6 de 1945 es norma general aplicada a los trabajadores oficiales, señala que el periodo de prueba no podrá exceder los dos meses cuando trate de trabajadores calificados, no especifica el tipo de vinculación, aunque establece un antecedente en cuanto al término de duración.

Respecto a las normas a aplicar, es necesario determinar la convención colectiva de trabajo si a los trabajadores oficiales se les aplica lo concerniente a las estipulaciones del código sustantivo del trabajo, ya que la norma específica no reglamenta de forma clara en cuanto al periodo de prueba, lo que es necesario acudir a la norma general que en este caso sería el código sustantivo del trabajo, el cual señala:

“ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Por lo que por regla general el periodo de prueba no podrá excederse de dos meses y en los contratos a término fijo inferior a un año no podrá ser superior a la quinta parte de término inicial.

En consecuencia y dando contestación los interrogantes a su consulta, el término del periodo de prueba es de 2 meses como lo establece la disposición anteriormente descrita.

Respecto a su segunda consulta, es necesario determinar en el contrato de trabajo las estipulaciones allí contenidas ya que cada caso es diferente y las condiciones son distintas, para así determinar el término de duración del periodo de prueba.

En relación a su tercera consulta, si el empleador va a dar por terminado la relación laboral este deberá infórmalo al trabajador por escrito, como establece la disposición.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las relacionadas a prestaciones sociales, 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

Proyecto: Adriana Sánchez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-11-23 10:29:11