



Función Pública

Concepto 060401 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000060401

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000060401

Fecha: 19/02/2021 03:55:25 p.m.

Bogotá D. C

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA - Período de prueba. FUNCIONES- Asignación de Funciones. MANUAL DE FUNCIONES Radicado No. 20219000074382 de fecha 11 de febrero de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

- 1. ¿Cuál es la situación administrativa de un empleado público que ha finalizado el periodo de prueba, pero no le han calificado el mismo y por ende no está inscrito en la carrera administrativa?*
- 2. ¿Si el comisario de familia se encuentra en licencia de maternidad se le puede asignar esas funciones al inspector de policía por ser el más idóneo y mediante qué figura jurídica, con la salvedad de lo señalado en el punto anterior No.1?*
- 3. Teniendo en cuenta la carga que implica tener dos dependencias a cargo, ¿qué procedimiento debe realizar la administración municipal para suplir dicha situación?*
- 4. ¿Qué servidor público es el responsable de responder, las peticiones, acciones de tutela, revocatoria directa de actos administrativos de la inspección de policía?, ya que estas cargas no están asignadas en el manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad para el inspector de policía?*

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

1. En cuanto a su consulta de la situación administrativa de un empleado que ha finalizado el período de prueba, pero no se ha realizado la calificación definitiva me permito informarle que el Decreto [1083](#) de 2015, frente a las situaciones administrativas en las que se puede encontrar un empleado público señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

- 1. En servicio activo.*
- 2. En licencia.*
- 3. En permiso.*
- 4. En comisión.*
- 5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.*
- 6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.*
-
- 7. En periodo de prueba en empleos de carrera.*
- 8. En vacaciones.*
- 9. Descanso compensado”*

De lo anterior se observa, que la norma no establece una situación administrativa diferente para el caso planteado en su consulta y, por lo tanto, se considera que seguirá en período de prueba.

En ese sentido, frente al período de prueba el Decreto 1083 del 2015 dispone:

“ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25 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. 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.”

De acuerdo a lo anterior, se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demuestra su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional, cuya duración es por un término de seis (6) meses; En el evento de aprobar dicho período por obtener calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Frente a la evaluación en periodo de prueba, la normativa ibídem establece:

“ARTÍCULO 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.”

“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.”

“ARTÍCULO 2.2.8.2.1 Calificación del periodo de prueba. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.

Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa.”

Por consiguiente, el empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.

Así las cosas, una vez aprobado el período de prueba con calificación satisfactoria, el empleado adquiere derechos de carrera, los cuales son confirmados con la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa.

2. De otra parte, es necesario aclarar que en el evento en que no se haya culminado el periodo de prueba, como se ha dejado señalado en las normativa anterior 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.

Ahora bien, frente a la procedencia de la asignación de funciones por encontrarse la comisaria de familia en licencia de maternidad, me permito informarle que De conformidad con el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, la licencia genera vacancia temporal en el empleo.

En cuanto a la asignación de funciones la misma norma señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.52. Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.”

Así mismo, sobre el tema de la asignación de funciones, la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996, expresó:

“Cuando el artículo 122 de la Constitución Nacional exige fijar las funciones de los empleos públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al Manual General de Funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad. ”

“Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, son fijadas por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que, dicho sea de paso, no puede violar normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes. (...) Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo.” (Subrayado fuera de texto)

La misma Corporación mediante sentencia T 105 de 2002, Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería, efectuó el siguiente análisis:

“(…)

II.- De la Asignación de Funciones.

Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.

¿De dónde proviene dicho uso? Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”.

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

No es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo”. (Subrayado fuera de texto)

Igualmente, este Departamento Administrativo, expidió la Circular Externa No. 100 - 11 - 14, del 26 de noviembre de 2014, mediante la cual traza instrucciones sobre asignación de funciones, expresando lo siguiente:

“Conforme al artículo 122 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y demás normas que la reglamentan o desarrollan, el empleo público es reglado, lo que implica que los empleos deben estar determinados en la planta de personal y sus funciones señaladas en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

Los citados manuales deben elaborarse en el marco general que para las instituciones de la Rama Ejecutiva del orden nacional está contemplado en el Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto Reglamentario 1785 de 2014 y para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial en el Decreto Ley 785 de 2005 y en la norma de competencias que rige para los dos niveles, establecido en el Decreto 2539 del mismo año.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que las funciones asignadas a cada empleo en el manual, deben corresponder a la naturaleza del mismo, al igual que aquellas funciones adicionales que se les asignen por parte de la autoridad competente. Lo anterior con el fin de no desvirtuar la naturaleza del empleo.

En consecuencia, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de superior jerárquico a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa.”

-
En los términos de la normativa y jurisprudencia transcrita, cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza; es decir, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan, y dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, teniendo en cuenta las competencias y el perfil requerido, sin que se desnaturalice la finalidad para la cual éstos fueron creados.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en el caso de su consulta la licencia de maternidad genera vacancia temporal del empleo, es procedente su provisión mediante encargo en los términos establecidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.

3. Frente a su tercer interrogante me permito manifestarle 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 intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías, por lo cual, en el caso planteado le corresponderá a la entidad determinar las acciones pertinentes para garantizar la prestación efectiva del servicio.

4. Por último, sobre las funciones del Inspector de Policía, me permito informarle:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política, “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”

Igualmente, sobre este tema, el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 señala:

“ARTÍCULO 19. EL EMPLEO PÚBLICO.

1. *El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

2. *El diseño de cada empleo debe contener:*

a) *La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;*

b) *El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; (...).”*

Así mismo, el artículo 24 del Decreto-ley 785 de 2005 señala:

“ARTÍCULO 24. Requisitos determinados en normas especiales. Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados.”

Por otra parte, frente a los manuales de funciones y de competencias laborales el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública señala:

“ARTÍCULO 2.2.4.10. Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales deben incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional.”

Por otra parte, la Ley 1801 de 2016 “Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia”, establece:

“ARTÍCULO 206. Atribuciones de los inspectores de Policía rurales, urbanos y corregidores. Les corresponde la aplicación de las siguientes medidas:

1. *Conciliar para la solución de conflictos de convivencia, cuando sea procedente.*

2. *Conocer de los comportamientos contrarios a la convivencia en materia de seguridad, tranquilidad, ambiente y recursos naturales, derecho de reunión, protección a los bienes y privacidad, actividad económica, urbanismo, espacio público y libertad de circulación.*

3. *Ejecutar la orden de restitución, en casos de tierras comunales.*

4. *Las demás que le señalen la Constitución, la ley, las ordenanzas y los acuerdos.*

5. *Conocer, en única instancia, de la aplicación de las siguientes medidas correctivas:*

a) *Reparación de daños materiales de muebles o inmuebles;*

b) *Expulsión de domicilio;*

c) Prohibición de ingreso a actividad que involucra aglomeraciones de público complejas o no complejas;

d) Decomiso.

6. Conocer en primera instancia de la aplicación de las siguientes medidas correctivas:

a) Suspensión de construcción o demolición;

b) Demolición de obra;

c) Construcción, cerramiento, reparación o mantenimiento de inmueble;

d) Reparación de daños materiales por perturbación a la posesión y tenencia de inmuebles;

e) Restitución y protección de bienes inmuebles, diferentes a los descritos en el numeral 17 del artículo 205;

f) Restablecimiento del derecho de servidumbre y reparación de daños materiales;

g) Remoción de bienes, en las infracciones urbanísticas;

h) Multas;

i) Suspensión definitiva de actividad.

PARÁGRAFO 1°. Los inspectores de Policía no ejercerán funciones ni realizarán diligencias jurisdiccionales por comisión de los jueces, de acuerdo con las normas especiales sobre la materia.

PARÁGRAFO 2°. Cada alcaldía tendrá el número de inspectores de Policía que el Alcalde considere necesario, para una rápida y cumplida prestación de la función de Policía en el municipio.

Habrán inspecciones de Policía permanentes durante veinticuatro (24) horas en las ciudades capitales de departamento, en los distritos, y en los municipios que tengan una población superior a los cien mil habitantes.

PARÁGRAFO 3°. Para los efectos previstos en los artículos 18 y 19 del Decreto 785 de 2005, la formación profesional para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial, 1ª Categoría y 2ª Categoría, será únicamente la de abogado, y la formación técnica para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría e Inspector de Policía Rural requerirá la terminación y aprobación de los estudios de la carrera de derecho." (Subrayado nuestro)

Conforme a lo dispuesto en la normativa transcrita, el empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, cuyo propósito es satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, y para el efecto tendrá sus funciones detalladas en la ley o el reglamento, especialmente en los manuales de funciones y de competencias laborales se deben incluir el contenido funcional de los empleos, las competencias comunes a los empleados públicos las comportamentales, las competencias funcionales, y los requisitos de estudio y experiencia, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y provistos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Por consiguiente, atendiendo en forma particular la consulta, en criterio esta Dirección Jurídica, en el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad en la cual se encuentra vinculado, debe estar previsto el contenido funcional del empleo de Inspector de Policía, cuyas atribuciones son, además de las asignadas en la Ley, le corresponden las funciones asignadas en el manual específico de funciones y requisitos

Para mayor 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 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: María Tello

Revisó: José F. Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:22:31