



Concepto 092781 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000092781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000092781

Fecha: 28/02/2022 08:26:42 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS PERIODO DE PRUEBA RADICACION: 20229000013072 del 09 de enero de 2022.

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

“Si se ha solicitado vacancia temporal de un empleo en carrera administrativa por haber sido nombrado en periodo de prueba en otra entidad y mientras se cumple con el período de prueba en ese momento otra vez es nombrado en periodo de prueba en otra entidad que concursó, la persona debe renunciar al periodo de prueba donde se encuentra en ese momento para aceptar el otro nombramiento?, debe renunciar y regresar al cargo de donde es titular para nuevamente solicitar vacancia temporal?”

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar se debe precisar que de conformidad con la Ley 909 de 2004 el Artículo 31 determina sobre el período de prueba os siguiente:

“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende:

(...)

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.

(...)”

En este sentido, el Decreto 1083 de 2015, frente al periodo de prueba establece:

“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 2.2.6.29. 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.”

De conformidad con la norma, el periodo de prueba es el tiempo durante el cual la persona que logra superar el concurso de mérito quedando en primer lugar en la lista de elegible, 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 durante un término de 6 meses el cual se aprobará una vez se culminado dicho periodo y se obtenga en la evaluación de desempeño realizada por la entidad un resultado satisfactorio.

Ahora bien, para los casos donde la persona que se pretende posesionar en el cargo en periodo de prueba ya ostenta derechos de carrera, el empleado podrá recurrir a la figura de vacancia temporal, con el fin de mantener su titularidad durante el periodo de prueba.

Así las cosas, el empleado con derechos de carrera que supera un concurso en otra entidad, e inicia su período de prueba de 6 meses, tiene derecho a que la entidad donde es titular de derechos de carrera declare la vacancia temporal de su empleo titular, con el fin de proveerlo temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional.

La vacancia temporal para desempeñar empleo en periodo de prueba tiene una duración de 6 meses después de los cuales, el empleado debe decidir si quiere continuar en dicho empleo o regresar a su cargo anterior.

Ahora, para efectos de dar respuesta a su consulta, se permite indicar esta dirección que de conformidad con la norma, las entidades en ejercicio de su autonomía administrativa y con la finalidad de continuar con los procesos propios, una vez solicitado el periodo de prueba de un empleado declaran la vacancia temporal la cual por regla general es ocupada mediante encargo o nombramiento provisional, no obstante, el empleado con derechos de carrera administrativa que se encuentra nombrado en periodo de prueba en otro cargo, podrá regresar al cargo en el cual ostenta derechos de carrera antes de culminar o superar dicho periodo.

De lo anterior que, el empleado podrá volver al empleo del que es titular de derechos de carrera antes de que se culmine el término establecido con ocasión al periodo de prueba cuando incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro.

“ARTÍCULO 2.2.5.2.2. Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

(...)

Período de prueba en otro empleo de carrera.”

La situación administrativa de periodo de prueba en otro empleo de carrera permite que el empleado se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad. Conforme a la Legislación laboral vigente, aplicable a los empleados públicos.

De lo anterior, se debe precisar que la norma no determina sobre un límite cuantificable para solicitar vacancia temporal por parte de un empleado a la entidad, puesto que, únicamente contempla las situaciones bajo las cuales procede el mismo, en este entendido el empleado podrá de conformidad con su criterio volver al empleo del que es titular antes de que se culmine el término establecido para el periodo de prueba cuando incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro y posteriormente solicitar una nueva vacancia temporal para efectos de posesionarse en periodo de prueba en otro empleo.

Por último, se debe indicar que esta es una prerrogativa para los empleados públicos vinculados en las entidades que se rigen por el sistema general de carrera que superan un concurso en otra entidad que se rige igualmente por el sistema general de carrera; es decir, por el contenido en la Ley 909 de 2004.

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 [/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. Ana María Naranjo

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Ley [909](#) de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto [1083](#) de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública"

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:11:13