



Función Pública

Concepto 237091 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000237091

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000237091

Fecha: 30/06/2022 12:11:28 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Periodo de prueba. Radicación No. 20229000331712 de fecha 22 de Junio de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta:

“Soy servidor público de carrera administrativa en ejercicio hace 3 años, en el cargo de comisario de familia, hace pocos días recibí la notificación que se me había nombrado en periodo de prueba en el cargo de defensor de familia de un concurso que presenté al ICBF, otorgándose 10 días para aceptar o no, y otros 10 días para posesionarme en el cargo. Lo que ocurre es que quiero solicitar una vacancia temporal en el cargo que ejerzo como comisario de familia, mientras pasa el periodo de prueba en el cargo que pase el concurso y saber si me quedo o no en el mismo, sin perder los derechos previamente adquiridos, además hasta cuanto tiempo puedo pedir la vacancia temporal, debo ser liquidado frente a ingresos que percibí y que tiempo tiene la alcaldía municipal para pagar esa liquidación, si es procedente.

Cuántas veces puede ser prorrogada una vacancia temporal o no procede prorroga.

Además, puedo solicitarle al ICBF, prórroga para posesionarme en el cargo de defensor de familia, por cuanto tiempo se me otorga de prórroga.”

Me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.”

Sobre el mismo tema, la Comisión Nacional del Servicio Civil en concepto radicado con el No. 009273 del 8 de julio de 2008, se pronuncia sobre la solicitud de declaratoria de vacancia temporal de empleo del sistema general de carrera en el que se ostentan derechos de carrera, por nombramiento en período de prueba en empleo de carrera perteneciente a un sistema especial o específico, el cual concluye así:

“Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Comisión Nacional del Servicio Civil conceptúa que es procedente la declaratoria de vacancia temporal de un empleo cuando éste es desempeñado por un servidor con derechos de carrera que pertenece al sistema general regulado por la Ley 909 de 2004 y es nombrado en período de prueba luego de superar un concurso para proveer empleo de carrera en el sistema general o en un sistema especial o específico de carrera.

Una vez concluido el período de prueba, si el empleado pertenece al sistema general y lo supera con éxito, procederá la actualización del Registro Público de Carrera. En caso contrario deberá regresar a su empleo en el cual es titular de derechos de carrera. Si el nombramiento en período de prueba fue para empleo perteneciente a un sistema especial o específico de carrera, con la solicitud de vacancia temporal del

empleo se deberá allegar copia del nombramiento indicando el término de duración del referido período y una vez concluido el mismo, en caso de superarlo con éxito, el empleado deberá renunciar al empleo en el cual es titular de derechos de carrera, so pena que se declare la vacancia del empleo por abandono del cargo en el caso de no hacerlo. En caso de no superar el período de prueba, deberá regresar de inmediato al empleo frente al cual han ostentado derechos de carrera y se halla vacante con carácter transitorio.”

De acuerdo con lo anterior, los empleados con derechos de carrera administrativa que superan concurso de méritos en otra entidad, tienen derecho a conservar su empleo mientras superan el periodo de prueba en otras entidades, siempre que pertenezcan al sistema general, cuando se trate de sistemas especiales o específico solo opera si en los mismos se contempla esta posibilidad.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, en relación con el periodo de prueba, determina:

“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 nominado”. (Destacado nuestro)

De acuerdo con la normativa anterior, 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.

De manera que la entidad podrá realizar la declaratoria de vacancia temporal del empleo titular mientras se supera el periodo de prueba en otra entidad teniendo en cuenta que es un derecho que permite a los empleados de carrera conservar la titularidad y los derechos de su empleo mientras adquieren los derechos de carrera sobre el nuevo empleo.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su primera consulta durante el término que dure tal vacancia temporal no procede la liquidación de los elementos salariales y prestacionales, lo que significa que la relación laboral está suspendida, hasta tanto se supere el período de prueba y se tome una decisión con respecto a la continuidad en dicho cargo. Por el contrario, en la nueva entidad, a partir del momento de la posesión en periodo de prueba inicia un nuevo conteo para efectos de la liquidación de elementos salariales y prestacionales.

La vacancia temporal para desempeñar empleo en periodo de prueba tiene una duración de 6 meses los cuales no pueden ser prorrogados y después de los cuales, el empleado debe decidir si quiere continuar en dicho empleo o regresar a su cargo anterior.

Finalmente, en el caso que el empleado decida continuar en la nueva entidad, después de los 6 meses de periodo de prueba, debe renunciar a la entidad anterior la cual, liquidará los elementos salariales y prestacionales que se hubieran causado, hasta la fecha anterior al inicio del periodo de prueba o que a pesar de no haberse causado admitan pago proporcional, tales como: vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por recreación, bonificación por servicios prestados y prima de servicios.

Respecto a la prórroga en la posesión del cargo, me permito indicarle que sobre el tema, el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.6. Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.”

“ARTÍCULO 2.2.5.1.7. Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.”

De acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, la persona designada en un empleo público, una vez informada de la designación mediante comunicación escrita, tiene el término que otorgue la administración para manifestar si acepta, el cual no podrá ser superior a diez (10) días, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de aceptación deberá tomar posesión del respectivo cargo, término este que podrá ser prorrogado si la persona designada no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días hábiles y deberá constar por escrito.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, podrá solicitar prórroga para posesionarse si no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, en todo caso la prórroga será hasta por noventa (90) días hábiles, por expresa disposición normativa.

Finalmente, me permito indicarle que 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: Christian Ayala

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:07:34