



Concepto 115751 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000115751

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000115751

Fecha: 17/03/2022 04:48:44 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Periodo de prueba en empleo de carrera administrativa. Radicado: 20222060116042 del 09 de marzo de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre si teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 491 de 2020 y el Decreto 1754 de 2020, es procedente que a un empleado de carrera administrativa que inició su periodo de prueba en otra entidad en diciembre de 2020, y que lo culminó en mayo de 2021, a la fecha no lo hayan evaluado emitiendo para tal fin la calificación del mismo, y que la entidad en la cual reposa el empleo del cual es titular le solicite a este empleado que de a conocer su decisión de pasar su carta de retiro definitivo o su reintegro, y este alude que no puede dar respuesta, toda vez que no se ha podido ingresar al aplicativo donde se registra su evaluación definitiva para proceder a realizar su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es preciso indicar que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre las situaciones internas de las entidades, ni para dirimir conflictos o declarar derechos de los empleados públicos. En tal sentido, esta Dirección Jurídica se pronunciará de manera general frente a su consulta.

El Decreto 491 de 2020¹ frente al aplazamiento de los procesos de selección en el marco de la emergencia sanitaria generada por el coronavirus (COVID 19) dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 14. Aplazamiento de los procesos de selección en curso. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para garantizar la participación en los concursos sin discriminación de ninguna índole, evitar el contacto entre las personas y propiciar el distanciamiento social, se aplazarán los procesos de selección que actualmente se estén adelantando para proveer empleos de carrera del régimen general, especial constitucional o específico, que se encuentren en la etapa de reclutamiento o de aplicación de pruebas.

Las autoridades competentes deberán reanudar dichos procesos una vez se supere la Emergencia Sanitaria.

En el evento en que el proceso de selección tenga listas de elegibles en firme se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente aplicable a la materia. La notificación del nombramiento y el acto de posesión se podrán realizar haciendo uso de medios electrónicos. Durante el período que dure la Emergencia Sanitaria estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia.”

De conformidad con lo anterior, aquellos procesos de selección que, en vigencia del precepto normativo de precedencia, contaran con listas de elegibles en firme, se efectuaron los nombramientos y posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad aplicable a la materia, encontrándose estos servidores en etapa de inducción y su respectivo periodo de prueba iniciaba una vez superada la emergencia.

Posteriormente, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1754 de 2020², en el cual dispuso lo siguiente en relación con la reactivación del periodo de prueba, a saber:

“ARTÍCULO 3. Reactivación del periodo de prueba. A partir de la publicación del presente decreto las entidades podrán iniciar el periodo de prueba con los aspirantes nombrados y posesionados, fijando compromisos para la evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando se garantice el desarrollo, seguimiento y verificación de las actividades inherentes al empleo, que permitan una evaluación y calificación objetiva.”

En ese sentido, a raíz de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional en virtud de lo dispuesto en el Decreto 1754 de 2020, las entidades iniciaron el periodo de prueba de aquellos empleados que se encontraban en periodo de inducción, demostrando su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fueron nombrados, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Quiere decir que, a partir de la entrada en vigor del Decreto 1754 de 2020, esto es el 22 de diciembre de 2020, las entidades pudieron iniciar el periodo de prueba del empleado que se encontraba en periodo de inducción.

Ahora bien, en sujeción con los anteriores criterios, en relación al periodo de prueba de los empleados públicos el Decreto 1083 de 2015³, dispuso:

“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 periodo 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. (...)

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.”

En el mismo decreto, esta vez sobre la evaluación del periodo de prueba dispuso:

“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.

ARTÍCULO 2.2.8.2.3 Comunicación de la evaluación del período de prueba. A las evaluaciones y calificaciones de servicios del período de prueba serán comunicadas y notificadas de acuerdo con lo previsto en el presente título.”

De la normativa precedentemente expuesta, se tiene entonces que el periodo de prueba es aquel tiempo que emprende aquella persona seleccionada por concurso por el término de seis meses, en el cual 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. Una vez aprobado dicho período por obtener una calificación satisfactoria en el desempeño de las funciones, este adquiere derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.

En caso contrario, su nombramiento será declarado insubsistente mediante expedición de acto administrativo motivado por el nominador.

En relación a la evaluación del periodo de prueba, el artículo 2.2.6.28 del Decreto 1083 de 2015 dispone que, cumplido el término de seis meses de este periodo, el empleado deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones y junto con la calificación de servicios de este periodo deberán ser comunicadas; el empleado que se encuentre en este período cuenta con el derecho a permanecer en el cargo por el término de este, a menos de que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Este periodo, al ser un tiempo por el cual demostrará la persona seleccionada el cumplimiento de las funciones para el cargo que pretende ocupar su titularidad, no podrá efectuarse algún movimiento que signifique para el aspirante el desarrollo de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvieron de base para su nombramiento.

Abordando el tema objeto de consulta, es importante indicar lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, sobre vacaciones temporales, el cual dispone que un empleo queda vacante en caso de que su titular se encuentre dentro de otras situaciones en periodo de prueba en otro empleo de carrera. Es así como, el mismo decreto citado, estableció que quien haya superado concurso de méritos será nombrado en periodo de prueba por un término de seis (6) meses, y una vez aprobado, al empleado se le actualizará su Registro Público de Carrera, en caso contrario, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente y volverá al empleo del cual es titular.

Por lo tanto, en virtud de las normas que se dejaron indicadas, es claro el término de seis (6) en el cual el empleado demuestra su adaptación al cargo, habilidades y competencias, culminado el mismo ocurrirá o la actualización de su registro o volverá al empleo del cual es titular, sin que la norma prescriba algún tipo de término en aquellos casos que por situaciones internas los aplicativos no permitan realizar la evaluación definitiva del empleado en periodo de prueba.

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: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*

2. *“Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.”*

3. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:30:27