



Concepto 82491 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000082491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000082491

Fecha: 14-03-2019 03:06 pm

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO.- Funciones. Es viable que a un empleada en período de prueba se le asignen funciones de supervisión de contratos de prestación de servicios Radicación No. 20199000037822 del 31 de enero de 2019.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual solicita que se establezca a un empleada en período de prueba se le asignen funciones de supervisión de contratos de prestación de servicios, me permito manifestarle lo siguiente:

El artículo 122 de la Constitución Política de 1991 establece:

“ARTICULO 122. 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.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben (...)”. (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con la anterior disposición constitucional, los distintos empleos públicos deben estar contemplados en la respectiva planta de personal y tener funciones detalladas o precisadas, en la forma más completa posible por la autoridad competente.

Ahora bien, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece:

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

5. 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 (...)”

“ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales”. (Subrayado fuera de texto)

El artículo 40 de la citada ley, en su inciso tercero determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

La evaluación es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones

De otra parte, el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, señala:

“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. (Subrayado fuera del texto)”.

De acuerdo con lo anterior, es claro que durante el período de prueba al empleado no se le pueden efectuar movimientos dentro de la planta de personal que impliquen el ejercicio de unas funciones distintas a las indicadas en la convocatoria y con base en las cuales será evaluado.

En este sentido, esta Dirección Jurídica estima que las funciones asignadas al empleado vinculado en periodo de prueba, deberán corresponder con las establecidas en la respectiva convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

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 <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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Sandra Barriga Moreno

11.602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:25:28