



Concepto 325621 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000325621

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000325621

Fecha: 08/11/2019 10:47:11 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Prórroga para posesión en empleo en período de prueba y solicitud de traslado. RAD. 2019-9000-333572 del 30 de septiembre de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual consulta si es posible pedir prórroga del periodo de prueba para acceder a carrera administrativa si se han completado 4 meses del mismo y si después de culminar el periodo de prueba a que tiempo se puede pedir traslado dentro de la misma entidad, me permito manifestarle:

El numeral 5 del artículo 31, de la ley 909 de 2004¹ dispone que 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.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015², en sus artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7, señala que una vez comunicado el acto de nombramiento al interesado, este cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo, y que, una vez aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Igualmente, se dispone que 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 anterior, una vez publicada la lista de elegibles, la entidad debe realizar el nombramiento respetivo en estricto orden de mérito y la persona designada cuenta con un término de diez (10) días para manifestar si acepta o no el nombramiento y otros diez (10) días contados a partir de la fecha de aceptación para tomar posesión del empleo. Excepcionalmente se prevé la prórroga de este plazo por justa causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, y siempre que no supere los noventa (90) días siguientes a la aceptación del empleo.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad encargada de vigilar y administrar la Carrera Administrativa, así como de adelantar

los concursos de méritos para el ingreso a la misma, señaló en el concepto 02-2008-07067 del 11 de abril de 2008 sobre la posibilidad de ampliar el plazo para tomar posesión, lo siguiente:

"(...) Una de las instituciones previstas en el ordenamiento jurídico que sustenta la excepción al cumplimiento de un deber legal es la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, el cual a su vez es una de las especies del fenómeno jurídico de la Causa Extraña eximiente de responsabilidad.

Según estas figuras, un sujeto se encuentra dispensado de observar la conducta o acción exigida cuando un hecho irresistible e imprevisible se lo impide, siendo una causa ajena y extraña a la mera voluntad del obligado lo que hace imposible la realización de la actuación debida. En este caso, la razón del incumplimiento es imputable a un evento extraordinario que ofrece un obstáculo insuperable para cualquier individuo puesto en las mismas condiciones externas y objetivas. La pertinencia de su aplicación como eximiente de responsabilidad frente a todas las consecuencias jurídicas previstas ante el incumplimiento de una obligación legal, proviene de la protección y guarda del Derecho Fundamental a la Igualdad en su dimensión negativa, que exige a la administración pública dar un trato distinto a los administrados que se encuentran afectados por una contingencia que les impide obrar conforme le es ordenado.

Se concluye, que, si bien la regla es la no ampliación del plazo para tomar posesión, al analizar la situación particular y concreta podría valorarse la concesión de una prorroga o ampliación, siempre y cuando las circunstancias así lo ameriten. Este tipo de acontecimientos deben ser puestos en conocimiento de la entidad a la que pertenece el empleo en que va a tomar posesión un aspirante y ante la CNSC como entidad directora del proceso de selección y responsable de excluir o no a un aspirante de la lista de elegibles, inmediatamente el afectado cuente con la oportunidad para informar de la contingencia.

De acuerdo con lo anterior, y en atención a su primera consulta, puede concluirse que la norma contempla la prorroga para la posesión del empleo dentro del término de la aceptación correspondiente, sin que se disponga que transcurrido cierto término de la posesión y estando en periodo de prueba, este se pueda prorrogar. Por lo tanto, corresponde a la entidad en la que se solicita la prorroga del empleo en período de prueba, la que deberá analizar si resulta viable prorrogar el término de posesión en el empleo, al considerar si existe causa justificada para ello, de lo cual deberá informarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con respecto al traslado, el Decreto 1083 de 2015³, regula la figura del traslado en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.

2. Encargo.

3. Reubicación

4. Ascenso.

ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutes entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutes podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutes entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutes, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

ARTÍCULO 2.2.5.4.4 El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

ARTÍCULO 2.2.5.4.5 Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.

Así las cosas, es de anotar que la figura del traslado se encuentra regulada en los artículos 2.2.5.4.1 y siguientes del citado Decreto 1083 de 2015, es de aplicación, entre otros, a los empleados públicos.

Sobre el traslado de una sede a otra, se considera que esta es viable, siempre y cuando se realice por necesidades del servicio; dicho traslado no debe implicar condiciones menos favorables para el empleado y tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado.

Por lo tanto, si se trata de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección ha considerado que se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

En este orden de ideas, se puede concluir que la figura del traslado y el de la reubicación cuando procede por iniciativa de la administración,

tiene como finalidad garantizar las necesidades del servicio, y también procede a solicitud del funcionario interesado, siempre que no perjudique las necesidades del servicio, y en todo caso el movimiento no debe conllevar condiciones desfavorables al servidor.

De conformidad con lo anterior, se establece que, para efectuar permutes de empleados públicos, ya sea dentro de la misma entidad o de una institución a otra (Interinstitucionales), se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí.
- b. Que la permute no implique condiciones menos favorables para los empleados; entre ellas, que la remuneración sea igual; así mismo se conservan los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.
- c. Ambos cargos deben tener la misma naturaleza.
- d. Que las necesidades del servicio lo permitan.
- e. Cuando se trate de traslados o permutes entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Se debe precisar que, a la luz de las normas citadas, se infiere que el traslado debe ser “horizontal” como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso.

De acuerdo con lo expuesto, siempre que se cumplan con las condiciones arriba descritas, es viable considerar el traslado o la permute de un empleado público sin que las normas antes citadas determinen un tiempo específico para que un empleado con derechos de carrera pueda solicitar el traslado conforme se ha dejado indicado anteriormente.

De otra parte, 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: Jorge Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
 2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
 3. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:29:54