



# Concepto 358501 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000358501\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000358501

Fecha: 03/08/2020 10:53:02 a.m.

Bogotá D.C.

En atención al escrito de la referencia, mediante la cual consulta si fue posesionado el día 02 de marzo cuando inicia el periodo de prueba teniendo en cuenta que a partir del mes de marzo comenzó el confinamiento, me permito manifestarle lo siguiente:

Respecto al periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup> dispone:

*“ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por periodo 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.” (Subrayado fuera de texto).*

De acuerdo a lo anterior, se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado 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, cuya duración es por un término de seis (6) meses; y mediante el cual el empleado adquiere los derechos de carrera y es inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa, una vez aprobado el mismo por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones.

Frente a la evaluación en periodo de prueba, la normativa ibídem establece:

*“ARTÍCULO 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. El empleado nombrado en periodo 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 periodo 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.”*

*“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.”*

Por consiguiente, el empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo 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.

Asimismo, se hace necesario traer a colación las normas que sobre la materia se han expedido recientemente en virtud de la declaratoria de emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución 385 del 20 de marzo de 2020<sup>2</sup>, al estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado en todo el territorio Nacional por el Decreto 417 del 17 de marzo y el aislamiento señalado preventivo obligatorio señalada por el Decreto 593 del 24 de abril de 2020.

Al respecto, el Decreto 491 de 2020<sup>3</sup>, dispuso:

*“ARTÍCULO 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.*

*En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial.*

*En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.*

(...)” (Destacado fuera del texto)

De acuerdo con la norma transcrita se tiene que, con el fin de evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las entidades u organismos públicos velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones; además, señala igualmente la norma que, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente.

En ese sentido, en aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial; no obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente.

De igual forma, si el empleado público tiene funciones que no puede realizar mediante el trabajo en casa, la entidad podrá disponer actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeña.

Igualmente, el artículo 4 del Decreto 593 de 2020, dispone que durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen la funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares.

De acuerdo con las normas descritas las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen la funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, ahora bien, si las labores que desarrollan los empleados no son teletrabajables, la administración podrá asignarles nuevas funciones de acuerdo a la naturaleza del empleo.

Ahora bien, es preciso aclarar que el Decreto 491 de 2020, únicamente se refirió a los procesos de selección que actualmente se están adelantando, en los siguientes términos.

*“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.” (Subrayado fuera de texto).*

De acuerdo a lo anterior, hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada se aplazarán los procesos de selección que actualmente se estén adelantando. 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. 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.

En consecuencia, es dable concluir que el Decreto 491 de 2020, dispuso la posibilidad de efectuar nombramientos y posesiones en los términos y condiciones señalados en la ley para los procesos de selección que ya tuvieran listas de elegibles en firme, periodo en el cual estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia.

De tal manera que, la normativa dictada para la Emergencia Sanitaria no efectuó modificación alguna respecto al periodo de prueba de los servidores que ya se encontraban nombrados con anterioridad a la declaratoria de emergencia sanitaria.

Por consiguiente, en criterio de esta Dirección Jurídica, el servidor público que se encuentra posesionado antes de declarada la emergencia sanitaria se encuentra en periodo de prueba y debe ser evaluado al vencimiento de dicho periodo, mediante el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad; en todo caso, teniendo en cuenta los criterios autorizados por los Decreto 491 de 2020 y Decreto 593 de 2020, para la modalidad de trabajo en casa o la posibilidad para la administración de asignar actividades y funciones de acuerdo a la naturaleza del empleo, para los casos en los que la labor no fuera trabajable en casa.

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](http://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: Jose Fernando Arroyave

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2021-10-15 19:33:15*